

## SOMMAIRE

### Page 1

- Edito : Bienvenue aux ex Equant, nouveaux SCE
- NéO Défense : OBS fend le cœur ?

### Page 2

- OBS-IT : Budget SI à la diète !
- L'Enjeu des compétences : Skills 2020
- Accord Reconnaissance des Compétences : les nouvelles promotions, soyez (très) patient...

### Page 3

- Finance à OBS : pas un réservoir de création d'emplois
- Cesson, Recherche places à tout prix !

### Page 4

- Sondages Délivry et Compliance

## EDITO

### Bienvenue aux ex Equant, nouveaux SCE ☺

C'est fait ! Depuis le 1er juillet, après 3 mois de négociations âpres, SCE est passé de 5500 à 7000 salariés. Le timing était ultra serré, jamais ce type d'opération d'intégration ne s'était déroulé dans un délai aussi court à Orange. Mais les négociateurs Cfdt, forts de leur responsabilité de 1ère OS tant à Equant qu'à Orange SA, ont su évaluer précisément le différentiel social entre les 2 entreprises pour le négocier au plus près avec la direction. **Santé, retraite, rémunération, conditions de travail, emplois... tout y est passé !**

**Le résultat est là, la Cfdt a démontré une nouvelle fois son savoir-faire** quand il s'agit de protéger les fondamentaux que sont votre activité professionnelle et sa localisation, votre rémunération et votre métier !!!

La suite, c'est une nouvelle entreprise à découvrir, avec ces accords et ces spécificités. D'ores et déjà, vous pouvez compter sur vos représentants Cfdt, anciens et nouveaux, pour répondre à vos questions et défendre vos intérêts au quotidien.

**Bienvenue donc à nos 1500 collègues !!!**

### NéO Défense : OBS fend le cœur ?

Le projet Coeur Défense arrive à son terme avec l'arrivée des derniers salariés le 13 octobre 2018.

Avant cette date, il reste encore une étape essentielle. C'est la négociation sur les conditions d'accompagnement des salariés, négociation demandée et obtenue par la CFDT dès la genèse du projet.

Après OCB à Boulogne, Coeur Défense est le 1er projet d'ampleur « zéro bureau ». C'est Open pour tous et partage de la position de travail pour un certain nombre.

Face à la posture NÉO (Nouvel Environnement Orange) qui se décline en Agile, Digital et Image (Jeune évidemment), la CFDT a pris comme fil rouge, l'amélioration des conditions de travail et des temps de transport.

Ne trouvant pas l'écho qu'elle souhaitait vis-à-vis de ces partenaires sociaux dont la CFDT, la direction a fait le choix de contourner le plus possible les instances et ses représentants.

C'est ainsi que sont apparus les SPOCs, les ambassadeurs et autres groupes de travail sans représentant du personnel.

Cela n'a pas ruiné les efforts et la volonté des élus CFDT (appuyé par un cabinet d'expertise mandaté par la coordination des CHSCT) qui veillent à la bonne application des prescriptions réglementaires sur les aménagements (acoustique, positions de travail, aménagement...). A cet égard plusieurs recommandations ont été formulées par vos élus. Des enjeux restent à clarifier et la CFDT a exigé et obtenu un suivi post-déménagement.

### Digital à tous les étages !

La direction affiche ses ambitions de digitalisation, notamment avec l'ouverture d'un showroom qui se veut une vitrine des « savoir-faire mettant en scène nos produits et notre innovation ». Espérons que cette ambition sera partagée par tous les collaborateurs sans lesquels rien ne peut se faire. Car nous savons que le « digital » ne compense pas la dégradation du lien « humain ».

**Est-ce qu'Orange saura mobiliser la ligne managériale, jusqu'ici peu motivée par le projet, pour que Coeur Défense soit une réussite ? Rendez-vous dans 1 et 10 ans.**

**En attendant, la CFDT revendique que Digitalisation rime avec protection de la vie privée des salariés et des données.**





## Tickets restaurants pour les télétravailleurs

Suite à la menace de la Cfdt d'agir en justice, l'entreprise s'est engagée à mettre en œuvre ce droit pour tous les télétravailleurs qui sont sous avenants ou sous protocole d'accord après validation par un vote dans chaque CE d'Orange.

**La Cfdt a donc proposé une résolution dans tous les CE pour légitimer cette action et nous sommes fiers d'avoir pu faire avancer ce droit dans tous les CE où il a pu être voté.**

## OBS-IT : Budget SI à la diète !

En 2015, Orange 2020 devait nous emmener vers l'IT du futur. Depuis, il y a eu COME, DELIVERY, COMPLIANCE... et la réorganisation des services IT (Adieu ID-ITS, vive OBS-IT !)

Dès 2017 le nouveau projet IT NEXT GEN, modifie la stratégie, accélère la transformation... mais avec toujours les mêmes recettes : baisse des budgets et baisse des effectifs.

Qui se traduisent par un transfert des activités par externalisation chez nos sous-traitants puis ré internalisation offshore ou en filiale.

Nous avons déjà alerté sur le manque de moyens, la baisse organisée des savoir-faire en interne, sur la dégradation des conditions de travail et de la qualité de service. Rien n'y fait !

**Pour satisfaire à la mode « digitale », la direction détruit le terreau même de cette ambition.**

**Au lieu d'attendre la nouvelle tendance portée par de nouveaux managers et le nouveau projet IT qui se justifiera par les échecs du projet actuel, nous préférons qu'une stratégie pérenne soit mise en place avec la continuité et la transparence qui manquent depuis trop longtemps.**



## L'Enjeu des compétences : Skills 2020

**Comment CS&O se prépare à relever le défi du passage d'opérateur à intégrateur ?**

Hier, il fallait construire son réseau et se prémunir de la panne. Aujourd'hui il faut le faire évoluer sans stopper la production, protéger son réseau des cyberattaques. Les systèmes d'information sont de plus en plus complexes. L'interlocuteur d'Orange est de plus en plus l'utilisateur final. Les entreprises elles-mêmes ne maîtrisent plus complètement leur propre architecture réseau.

Le projet Skills 2020 vise à acquérir l'ensemble des compétences techniques, économiques et relationnelles. Un sondage a été envoyé aux salariés pour mesurer leur perception de leurs compétences actuelles.

La Cfdt attend que ce projet redonne du sens au travail face aux changements. Un sens perdu comme en témoigne le rapport des médecins de SCE lors du bilan santé réalisé en 2018.

**La Cfdt revendique qu'Orange récompense l'effort d'adaptation des salariés avec des primes spécifiques à ce projet. La montée en compétences doit être pour tous les salariés. Il est normal que ceux qui créent la richesse puissent en bénéficier.**

**Pas d'angélisme cependant, le risque que l'ambition de skills 2020 se résume à la simple question des effectifs existe, nous y sommes attentifs et le dénoncerons sans hésiter.**



## Agir pour tous

## Finance à OBS : pas un réservoir de création d'emplois

**La Cfdt a échangé avec Jean-Michel Thibaud le 28 mai dernier et d'emblée le ton est clairement donné : la Finance à OBS ne sera pas un réservoir de création d'emplois.**

Un signe positif cependant, les entrées en 2017 furent légèrement supérieures (+2) aux sorties.

Est-ce que cela suffira à rééquilibrer le ratio Collaborateur/ Manager ? A confirmer car la fonction continue de souffrir d'un manque d'attractivité avec en contrepartie une charge de travail à reporter sur les personnes en poste.

Pour J-M Thibaud la digitalisation n'aura que peu d'impact sur les métiers de la finance hormis peut-être hors OBS, à la Comptabilité par exemple. D'autres part les métiers de la Finance, poussés par les nouvelles technologies devraient s'orienter vers des activités de data analystes et de maîtrise de la donnée. A noter que les deux gros projets en cours – déploiement Ofusion et la simplification au sein d'OBS – seraient sans impact sur les effectifs...

**Soyez assurés que la Cfdt restera vigilante sur la charge de travail supportée par des métiers fortement concernés par le respect des délais.**



## Cesson, recherche places à tout prix !

Le site de Cesson dit « Orange Islands » est à saturation. Il est devenu quasiment impossible de regrouper les équipes au rythme des évolutions, des changements de poste, des réorganisations, voire de la croissance pour faire face aux nouveaux contrats... Ce n'est pas faute d'alerter, mais la direction préfère les économies à courte vue, n'hésitant pas à dégrader les conditions de travail et l'efficacité des équipes !

Mais, enfin ça bouge ! Un bail a été signé pour un nouveau bâtiment « ENERGIE » en cours de construction à côté du bâtiment 5 (GROIX). Sur les 8000 m2 disponibles à terme, 4000 m2 sont réservés par OBS pour 350 personnes (principalement OCD), livraison de mars à juillet 2019.

Il reste le présent et ses difficultés. L'ex bâtiment France Télécom de Rennes-Patton a été réquisitionné (temporairement ?). Il héberge déjà 70 personnes et il pourrait en héberger 80 supplémentaires. Mais personne n'a vraiment envie d'y aller car ce site cumule plusieurs handicaps ! Il est distant de 4 kms des autres locaux OBS, il y a peu de places de parking, il y a un problème de restauration sur place et comme beaucoup de bâtiments de cette époque il est amianté ce qui empêche de faire des modifications de structures ...

Dans les locaux actuels de Cesson, d'autres m2 devraient se libérer au rythme des transferts des salles informatiques vers VAL DE REUIL.

**Une chose est sûre, 2019 va rimer avec travaux et déménagements. C'est bien tout OBS (SCE et filiales) qui va être concerné par ce grand chamboule tout... avec peut-être à terme un regroupement de l'ensemble des équipes Orange de Rennes sur un grand campus comme certains journaux l'ont titré...!**

**En attendant vos représentants Cfdt et en premier lieu le CHSCT sont à la manœuvre pour défendre vos conditions de travail.**



## Agir pour tous

### CONTENIR LA SURCHARGE DE TRAVAIL



## Sondages Délivery et Compliance

La Cfdt de SCE/CSO a proposé un sondage « satisfaction salariés » sur 2 évolutions importantes vécues ces 2 dernières années : Délivery et Compliance.

Délivery, refonte de toute la chaîne de production, avait été accompagné par la négociation d'un accord instaurant primes, augmentations et promotions, pour de nombreux salariés concernés.

Compliance, subi de plein fouet en juin 2017, n'a pas fait l'objet d'une négociation malgré les demandes de la Cfdt. Afin de conserver des salariés motivés et éviter une amende de plusieurs milliards d'euros, la Direction avait saupoudré quelques primes exceptionnelles sur les SAV, suite aux alertes Cfdt.

Aujourd'hui le constat est alarmant :

Si Délivery est en partie digéré, Compliance reste en travers de la gorge des très nombreux salariés RSC, CDP, TSC et ADV.

Principaux perdants : les salariés des ADV ont subi les 2 évolutions, sans aucune reconnaissance de leurs efforts successifs.

**La Cfdt demande l'application accélérée de l'accord Reconnaissance pour tous les salariés concernés par Délivery et Compliance.**

## Délocalisations vers Maurice : la direction décomplexée

Que ce soit l'accueil Convergys d'Angers, les RACs de SCI « vie de solution » de Lyon/Toulouse/Bagnolet, les SAV, les RAC Nantais, Lannionais et Rennais, de SCG « déploiement réseau », une activité SCEF ou certaines activités du recouvrement à Medéric, la direction poursuit allègrement le démantèlement de SCE !

Ce transfert de l'outil de travail a commencé il y a bien longtemps. Il est méthodique et planifié.

La direction gèle les recrutements, désorganise avec une sous-traitance massive et sans pérennité (18 mois et puis s'en va), et au final, transfère l'activité à Maurice en indiquant qu'il s'agit d'une « bonne nouvelle car on réinternalise ».

**Lors des dernières élections, la Cfdt avait été la seule Organisation Syndicale à faire campagne contre ces délocalisations nocives à la qualité de services perçue par nos clients. Les élus CE, DP et CHSCT de la Cfdt s'opposent et votent systématiquement contre cette stratégie financière, nous appelons les salariés à soutenir nos élus dans leur prise de position.**

### SUPPRESSION DES EFFECTIFS



## 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](mailto:Intr@noo)/Espace syndicats:**

**<http://cfdt.rh.francetelecom.fr>**



S'ENGAGER POUR CHACUN  
 AGIR POUR TOUS