

## 5 projets de transformation : 1 510 salariés Orange SA impactés !

Mi-2018, fin du mode alliance avec l'intégration pleinement réussie des salariés Equant dans Orange SA. Une victoire obtenue par nos négociateurs CFDT.

Pour prolonger ce succès et répondre à l'attente de nos collègues de filiales, la CFDT réclame depuis plusieurs mois, l'intégration des salariés OBS SA dans Orange SA. Mais maintenant, demi-tour toute, notre direction veut imposer plus de mixité en réunissant des salariés sous contrats de travail différents : OBS SA ou Orange SA. C'est le retour en force du mode alliance ! Dans ce contexte vos élu.e.s CFDT ont permis en février le vote de 3 expertises au CE de SCE. **Nous découvrons en séance que la direction et les élus de la CFE-CGC abandonnent ces 3 expertises sociales et économiques.** Avec l'arrêt de ces expertises, **1 510 salariés Orange SA impactés par ces projets ne pourront pas bénéficier de compensations légitimes.**

**Ce volteface des élus CFE-CGC met fin à nos demandes**

sur : la reconnaissance des efforts de tous les salariés concernés, l'intégration des salariés OBS SA, les besoins en formation et qualifications, l'avenir des métiers en France, la pertinence des moyens mis par notre direction pour adresser des marchés en forte croissance, la baisse des effectifs à SCE...

**Pour notre direction, il n'y a plus d'obstacle à continuer de casser le modèle social des salariés Orange SA qui travaillent à SCE.**

### • Le projet CMI :

**Le projet présenté n'est pas convaincant.** C'est une réorganisation de plus sans bilan de la situation précédente. Les composantes stratégiques ne s'imposent pas notamment sur OBS IT où la création de 3 entités transverses mixte des salariés d'origine métier très différente. Ce projet part du principe que la transformation IT Next Gen est une réalité, à savoir qu'agilité et DEVOPS sont déjà des habitudes pour chacun. **Les salariés que nous interrogeons décrivent une réalité bien moins rose, notamment sur les formations.**

Le rapprochement communication interne et externe ne s'imposait pas non plus (agrégation d'activité RH avec du marketing). A GMC (Global Marketing et Communication) c'est l'éclatement des entités qui prédomine avec **une matrice des transferts difficilement lisible.** D'où une perte de sens pour les salariés impactés.

Sur le fond, les salariés ont des difficultés à se projeter dans la nouvelle organisation souvent avec un changement de manager. Sur la forme, les taux de participation des salariés aux groupes d'expression ne nous paraissent pas assez significatifs. **Le CE de SCE a rendu son avis positif avec 2 mois d'avance** malgré l'opposition de la CFDT. **Cette précipitation** à vouloir donner un avis si vite, **nous prive de l'opportunité de négocier des compensations et de proposer des améliorations.**

**En conclusion, gageons que ce projet ne soit pas simplement une réorganisation de plus qui va user les salariés.**

### • Le projet « Contact Center »

Il faut maintenir notre CA à 230 M€ sur les trois prochaines années. Nous ne comprenons pas cette stratégie. Notre concurrent RingCentral affiche depuis 3 ans un CA en croissance à +42%/an (673 M\$ en 2018). Et, plus incompréhensible, il faut accepter l'éclatement de l'organisation actuelle. Avec **une première pour CSO : se voir imposer le modèle social de nos filiales françaises (Syntec) lors des futurs recrutements.** En effet, nous lisons : "les nouveaux entrants... au sein d'ESC (recrutements externes et mobilités) pour l'activité Contact Center sont recrutés... sous contrat OBS SA... ". Pour finir vos élu.e.s CFDT veulent savoir comment la direction va expliquer aux 109 salariés Orange SA d'OAB qui doivent rejoindre CSO/ESC la baisse de la PVM (-51 % de part collective en moyenne tous les 2 ans et demi).

**Compte-tenu de ces éléments sociaux et économiques, nous ne comprenons toujours pas la volonté des élus de la CFE-CGC d'arrêter les expertises au CE de SCE.**

## LA RÉORGANISATION POUR LES NULS



### • Le projet « New OAB »

OAB doit se recentrer sur les domaines d'activité Digital et Data. Le CA doit croître de +8%/an en France et à l'international. Cette ambition est largement en dessous du marché français (+12%/an). **Avec un marché en croissance, 725 salariés en France doivent quitter OAB dont 214 salariés Orange SA.** Ils iront travailler dans d'autres directions d'OBS. **Ceci représente une baisse de 66% des effectifs d'OAB.** Les 14 Directions d'OAB sont toutes impactées par ce qui constitue le plus grand chamboulement des 5 projets. **Quand nous essayons de comprendre les arbitrages de cette baisse d'effectifs** et d'avoir le détail de cette croissance de CA, avec les prévisions de la force au travail à 3 ans en France et à l'international, **la communication se coupe brutalement !** Idem concernant la baisse de la PVM des salariés Orange SA.

**Les impacts sociaux et économiques sont réels dans ce projet, nous ne comprenons pas la volonté des élus de la CFE-CGC d'arrêter les expertises au CE de SCE.**

### • Le projet « IOT et Mobilité Connectée » : une ambition modérée

Valérie Cussac est venue présenter au CE les ambitions de cette nouvelle SBU regroupant nos activités sur l'Internet des Objets. L'objectif est de doubler le taux de croissance annuel du CA pour la période 2019-2022, passant de 7 à 14%. Ce taux de 14% est légèrement inférieur aux prévisions des analystes sur le périmètre européen.

Aujourd'hui, le CA est essentiellement français, réparti de façon équilibrée entre connectivité et service, est porté par les verticales suivantes : smart cities, automobile et industrie.

A la question de l'adéquation des moyens aux ambitions, beaucoup de prudence là encore : pas de recrutements à date, mais réaffectation de ressources, synergies, meilleure réplique des offres. Les recrutements sont conditionnés aux succès à venir.

Les chantiers suivants se mettent en place, ils permettront notamment d'allouer les ressources.

- Roadmap                      • 3 verticales : Smart cities, Automobile et Industrie.
- Go to market              • Gouvernance, finance, RH et communication

**Vos élu(e)s CFDT resteront vigilants tout au long du processus d'information/consultation sur l'accompagnement des personnels impactés. Le business model fera l'objet d'une présentation détaillée en commission économique.**

### • Le projet OCB avec la création de One DT

Le CA d'OCB doit croître de +25%/an en France et à l'international, pour arriver en 2022 à 1 milliard € dont 500 M€ en France. A nos questions **sur les moyens financiers alloués pour soutenir cet objectif et sur le nombre de salariés recrutés à la cible d'ici 2022, nous n'obtenons aucune réponse de la direction.** Idem quand nous essayons de comprendre pourquoi l'expertise et l'infrastructure d'OCB ne sont pas mises à contribution pour porter nos nouvelles offres sur la virtualisation des réseaux : SDN, NFV, SD-WAN...

Il y a comme un air de déjà vu pour vos élu.e.s CFDT. Depuis plus de 10 ans notre groupe a besoin d'infrastructure Cloud : en interne pour le marché résidentiel et le marché BtoB. **Hélas, nous constatons qu'OCB perd la plupart des arbitrages.** Les marchés mondiaux et français explosent : IOT, big data, IA, data analytics, sécurité, santé, IaaS, CaaS, PaaS, FaaS, SaaS, poussés encore plus demain par la 5G... Mais OCB n'a pas de "roadmap" produits et services à montrer aux élu.e.s CFDT.

**Pour éviter que les 247 salariés Orange SA d'OCB ne subissent encore une énième réorganisation, le CE de SCE se doit de faire des expertises libres sur ces transformations.**



## Outil DGC - CARE passe en phase 2

Après CONTRACTS, l'application contrats « de référence » mise en place en 2018, l'étape suivante arrive prochainement : **la digitalisation du processus de validation des contrats via un workflow**. Celui-ci permettra de fluidifier les échanges et d'assurer la traçabilité de toutes les validations.

**Un pilote est prévu en mai 2019** et s'il est conforme aux attentes, **le déploiement démarrera en septembre 2019**.



## Restauration sur Cœur Défense : le flou persiste encore !

Notre direction des relations sociales ne veut toujours pas expliquer à vos élu.e.s CFDT **comment un salarié Orange SA de SCE non résidant à Cœur Défense fait pour déjeuner dans les restaurants de la tour** en bénéficiant de la même subvention que celle de son site d'origine. **Notre direction clôt encore le débat** en faisant référence à sa réponse peu explicite notée dans le PV de février.



## Points de fonctionnement du CE

Un vote pour renouveler certains administrateurs dans les associations sportives (AS) du CE de SCE.

**Vos administrateurs Cfdt dans les AS sont : Alain Obertelli sur Paris et Louis-Marie Chevallier sur Cesson.**

