

SOMMAIRE

Page 1

- Edito : Orange Business Services SA ou Orange SA ??
- Égalité Femme - Homme, Orange doit mieux faire !

Page 2

- Transformations OBS : vraiment la fin de la simplification ?
- IoT & Connected Mobility : quitte ou double sur un marché qui va doubler en quatre ans

Page 3

- CMI : quel impact pour les salariés ?
- Filière vente : une réorganisation de plus !

Page 4

- Le bruit, un fléau quotidien au travail
- IPHNO (Interventions Programmées en Heures Non Ouvrables): les avancées de la négociation

EDITO

Orange Business Services SA ou Orange SA ??

Si la direction a clairement choisi son camp en votant OBS SA, pour les salariés par contre tout reste encore à décider !

Nous avons vu ces derniers mois un feu d'artifice de réorganisations plus ou moins annoncées, à DGC, à OGSB ou encore à OAB, avec des wagons de transferts de salariés d'une entité à une autre.

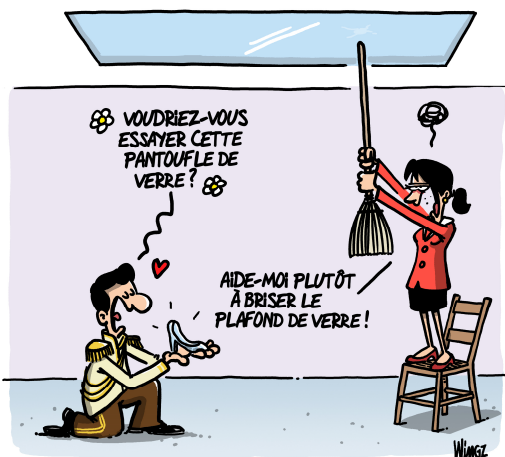
Décroissance régulière des effectifs sur SCE. Dépeçage de OAB vers la BU mobile IOT, UCC et CSO. Premiers transferts d'activités et d'emplois de DGC vers l'Ile Maurice en s'appuyant sur le savoir-faire reconnu depuis des années de CSO et sa pratique de la délocalisation à grande échelle... Tout ceci avec la neutralité bienveillante de la CFE-CGC, première organisation syndicale sur SCE !

Un CE qui lui aussi a l'air d'avoir choisi son camp en se rebaptisant CE OBS Orange SA, la politique du laissez-faire syndical va sûrement continuer de fonctionner à plein régime dans les prochains mois...

Lors du dernier CE SCE de février, **la Cfdt a été la seule organisation syndicale à demander l'intégration dans Orange SA de tous nos collègues en provenance des filiales rattachées à ces nouvelles Business Unit. Ces BU sont clairement dans le périmètre SCE, les salariés qui y travaillent doivent être sous contrat Orange SA.**

La volonté de la direction de faire évoluer au pas de course l'organisation d'OBS dans les prochains mois, risque de déstabiliser encore plus les équipes. « Simplifier » l'organisation ne doit pas être un prétexte pour imposer un moins disant social aux salariés.

L'enjeu des prochaines élections professionnelles n'a jamais été aussi important, en particulier à SCE ! C'est bien la nature des contrats de travail de chacun qui est en question, vos futurs représentants devront y faire face !



Égalité Femme - Homme, Orange doit mieux faire !

Les entreprises ont désormais obligation de publier un index qui mesure l'égalité F-H. Orange a obtenu la note de 94/100.

94/100, donc tout va bien ?

Si l'on retire les influences de l'écart d'âge, du niveau de responsabilité et des métiers, il y a toujours 4% d'écart non expliqué à SCE (salariés de droit privé). 4%, c'est deux fois mieux que les statistiques nationales pour la France (source INSEE).

4%, cela fait tout de même en moyenne 150€ brut par mois en moins, juste parce que le salarié est une femme ! Ce combat mérite l'attention de tous. La mixité est une richesse grâce à laquelle tout le monde sera gagnant.

LA RÉORGANISATION POUR LES NULS



Transformations OBS : vraiment la fin de la simplification ?

Un peu d'histoire !

La transformation d'OBS a été lancée par l'intégration réussie dans Orange SA des salariés d'Equant France SA en juillet 2018 grâce à vos négociateurs CFDT. Elle s'est prolongée en janvier 2019 avec la fusion de 7 filiales au sein d'une nouvelle structure juridique OBS SA, complétée par la création de CMI qui regroupe les équipes marketing et l'IT d'OBS.

La direction semble vouloir accélérer avec 3 nouveaux projets d'évolution dans un calendrier social très court et une mise en œuvre souhaitée en juillet prochain.

La direction envisage « d'éclater façon puzzle » plusieurs équipes de la SBU OAB (environ 20% des effectifs et près de 900 salariés sous contrats de travail OBS SA et Orange SA) dans plusieurs entités pour accélérer la croissance de la nouvelle SBU OAB rebaptisée Orange Digital and Data.

Un premier regroupement de la BU Mobile d'OGSB et des équipes M2M d'OAB (environ 350 salariés principalement sous contrats OBS SA) permettra la création d'une nouvelle SBU « IOT et mobilité connectée » de près de 800 salariés, rattachée directement à Helmut REISINGER.

Un second regroupement d'UCC et une partie des équipes SAM d'OAB (près de 170 salariés OBS SA et Orange SA) permettra la création d'une nouvelle BU au sein d'OGSB, spécialisée sur les Centres de Contact, dénommée EIC pour « Enriched Interactions and Collaboration » composée d'environ 515 salariés.

Et pour terminer, un troisième regroupera le reste des équipes SAM d'OAB (208 salariés dont près de 100 sous contrats OBS SA) avec les équipes ESC de CS&O au sein d'une nouvelle direction CC.

Un point commun à tous ces projets, une quasi absence de chiffres dans le dossier communiqué aux représentants du personnel et aux Organisations Syndicales ou si peu que c'en est presque indécent, notamment sur les revenus, les marges, les perspectives d'emploi et le recours à la sous-traitance interne et externe...

Lors de la fusion d'Equant France SA dans Orange SA, l'entreprise affichait vouloir simplifier en supprimant le fonctionnement en « mode Alliance » (mixte au sein de mêmes équipes et sous un même management des salariés de structures juridiques différentes).

Comme le montrent ces 3 projets, ce bel objectif aura été de courte durée.

Si le premier « mode Alliance » entre Equant et SCE était « acceptable » du fait d'un corpus social relativement proche, ce n'est plus le cas avec ces nouveaux projets mixant des équipes de filiales « Syntec » sous contrat OBS SA et des salariés SCE sous contrat Orange SA !

La Cfdt a donc demandé l'intégration au sein d'Orange SA des salariés OBS SA concernés par ces projets .

IoT & Connected Mobility : quitte ou double sur un marché qui va doubler en quatre ans

Cette entité fait partie des trois évolutions majeures de l'organisation d'OBS aux côtés des projets de transformation d'OAB et des Centres de contacts. Elle a pour objectif d'accélérer la croissance d'OBS sur un marché IoT qui va doubler en 4 ans. La nouvelle entité regroupera à terme 768 salariés. Les services concernés par la réorganisation sont les unités d'affaire Mobile IoT. Pour la direction ce projet de SBU n'est pas de nature à impacter les contrats de travail ni le déménagement des équipes actuelles d'OAB en Île de France. La mise en œuvre du projet est prévu au 1er juillet 2019.

La Cfdt soutient la complémentarité entre connectivité et IoT. En effet, cela permettra d'offrir à nos clients Entreprises, des services de bout en bout à forte valeur ajoutée pour leur transformation digitale. En revanche, la Cfdt met en cause la manière dont le projet est mis en œuvre. La Cfdt demande à la direction de privilégier l'intérêt des salariés en leur proposant un contrat Orange SA.



Agir pour tous

CMI : quel impact pour les salariés ?

La réorganisation CMI vient d'être soumise pour consultation aux instances IRP (ICHSCT puis CE). Ce projet, de façon schématique, consiste à rapprocher marketing (GMC) et IT, et à globaliser les services de communication. Le tout dans le but d'être plus "digital" avec une organisation plus transversale et innovante. La nouvelle entité regroupera 687 salariés en France, issus de GMC (144 p), OBS-IT (542 p) et QS (1 p). Côté communication, les salariés des équipes communications interne (RH) et externe (GMC) se voient pour la plupart regroupés fonctionnellement et géographiquement. Côté GMC, éclatement de MSS et dans une moindre mesure MSE. Côté IT, création de 3 entités transverses constituées de salariés d'origine IT diverse : Architecture, Digital Front-Ends (interfaces et "facilitateurs" digitaux), et RCI (automatisation des processus et accompagnement transformation IT Next Gen).

La mise en œuvre est envisagée courant 2ème trimestre 2019.

Côté IT, 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. Or, lorsqu'on interroge les salariés, on s'aperçoit que le compte n'y est pas, loin s'en faut. Une formation ("acculturation") s'avère donc indispensable. Par ailleurs, les taux de participation des salariés aux groupes d'expression ne sont pas très significatifs à ce jour. De plus, les salariés semblent avoir des difficultés à se projeter dans la nouvelle organisation (changement de manager et/ou d'équipe pour une centaine de salariés, et en plus de site pour d'autres). En conclusion, gageons que ce projet ne soit pas simplement une réorganisation de plus, au risque d'user les salariés ...

C'EST DRÔLEMENT CALME
DANS LES SERVICES
EN CE MOMENT !...



Filière vente : une réorganisation de plus !

Sans réel bilan de Momentum, la direction a initié fin 2018 une évolution de la filière vente comportant 4 volets : segmentation clients, gouvernance, vendeurs spécialisés et avant-vente. La méthode ? pilotage transverse et « test and learn ». Problème, à la direction, tout le monde ne parle pas le même anglais : suivant les interlocuteurs, «test and learn» se traduit par «expérimentation» ou «pas», avec des implications différentes suivant les cas. Quoi qu'il en soit, la Cfdt a demandé à la direction l'ouverture sans délai d'une négociation concernant l'expérimentation en cours sur la filière vente à SCE, dans le cadre de « l'accord sur les expérimentations en vue d'améliorer les conditions de travail ». Les premiers éléments communiqués sont peu précis, générant questions et inquiétudes parmi les populations concernées :

segmentation client : critères d'affectation des comptes ? affectation des équipes de vente ? quid du segment « comptes dilemme » ?

vendeurs spécialisés : adéquation des 5 blocs pré-définis à l'objectif de croissance du CA ? prise en compte des souhaits des BM ? montée en compétence, formation ? affectation des comptes ?

avant-vente : concrètement, comment va être revalorisé le métier d'ITC ?

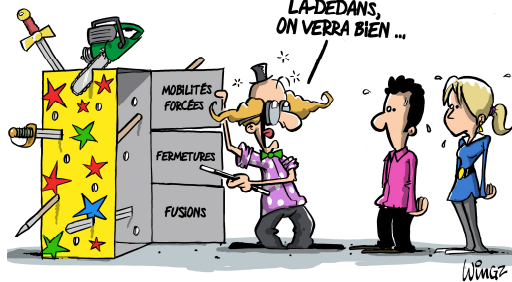
gouvernance : missions précises de chaque membre du trio ? impacts sur le métier d'ASM ? sur la PVV ?

A ces interrogations se rajoute la réflexion en cours sur un soutien pérenne, voire des transferts d'activités RFC et ASM de certains comptes DGC à l'Ile Maurice. A la Cfdt, cela nous rappelle de vieux souvenirs avec ce qui s'est passé à CSO. Sous couvert de soutien, sur la base de tâches répétitives, des emplois nouveaux à forte valeur ajoutée ont en fait été créés à l'Ile Maurice, échappant ainsi à nos collègues basés en France.

Les élu(e)s de la Cfdt suivent de près ces évolutions de la filière vente, aux impacts et à la mise en œuvre structurants. Défense de l'emploi et amélioration des conditions de travail sont au cœur de leur action.

RÉORGANISATION DES SERVICES

RENTREZ
LÀ-DEDANS,
ON VERRA BIEN ...



Agir pour tous

Le bruit, un fléau quotidien au travail

Selon l'OMS, le bruit est le 3ème facteur qui influence le plus la qualité de vie au travail. 4 collaborateurs sur 5 estiment que le bruit les empêche de se concentrer. Que l'on soit ou pas en OpenSpace, chacun, à un moment ou un autre, s'est effectivement plaint du bruit au travail : bruit du téléphone de ses collègues, difficultés de concentration au milieu de conversations annexes, pont téléphoniques de mauvaise qualité, ...

Tous ces éléments ont des conséquences sur le travail (déconcentration, incompréhension, erreurs...) mais également sur la santé des salariés (stress, fatigue, acouphènes...).

Il existe pourtant des solutions pour atténuer le bruit. La première est de concevoir le bâtiment en se préoccupant des activités réelles des salariés et non uniquement à travers du ratio m² par poste. Orange bâtit des environnements pour favoriser la collaboration locale. Très bien, mais, on ne collabore pas en permanence avec ses voisins ! Les salariés ont également besoin de se concentrer pour réaliser leurs tâches quotidiennes.

Néanmoins, quand le mal est fait, on peut toujours agir sur le bruit ! La première étape est de le mesurer. Pour cela, contactez votre Préventeur (voir Anoo). Il fera installer un équipement qui, via un code couleur, vous informera de votre exposition au bruit. La deuxième étape est de travailler sur les conversations téléphoniques intelligibles. L'Institut National de Recherche et de Sécurité les considère en effet comme les plus gênantes par les salariés. Pour les atténuer, on peut avoir recours aux casques téléphoniques avec réducteur de bruit. Certains sites en bénéficient déjà. Il existe cependant des modèles bien plus performants ! La troisième étape est d'équiper les salariés avec des claviers silencieux. Simple et efficace.

La CFDT invite vivement la direction à se documenter sur les études réalisées par l'INRS. Dans l'immédiat, la CFDT demande à équiper les salariés qui le souhaitent de casques anti-bruit et de claviers silencieux. La dépense serait amortie rapidement (meilleure concentration, donc moins d'erreurs et baisse du stress).

IPHNO (Interventions Programmées en Heures Non Ouvrables): les avancées de la négociation

La Cfdt s'implique dans la renégociation de l'accord portant sur les Interventions Programmées en HNO (**H**eures **N**on **O**uvrables). En élargissant cet accord à SCG et ESC, plus de 300 techniciens et experts pourraient bénéficier de nouvelles modalités financières plus favorables.

En alertant la Direction sur des cas défavorables, la Cfdt s'investit pleinement dans la défense du pouvoir d'achat de tous les salariés.



VOTRE ACTUALITÉ

COMITE EDITORIAL

Bruno Benyahia (CSO)
 Isabelle Quinsat (DGC)
 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)
 Marc Kergomard (CMI)
 Pascale Meunier (FS)
 Jean-Michel Gourdon (CSO)
 Thierry Pallancher (DGC)
 Thierry Allegret (CSO)
 Bassem Ismail (DGC)
 Jean-Luc Vadrot (CSO)



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