

EDITO

2022 : une année charnière pour l'avenir des salariés

TPS, détournement de OCD, transformation SCE en « One OBS » ... les projets pleuvent sur SCE en 2022 avec toujours un même objectif financier décomplexé.

Si on met de côté l'accord intergénérationnel signé par la CFDT, que dire de la politique purement financière qui sous-tend ces mouvements à marche forcée vers les filiales ?

La sortie du périmètre OBS des activités Cyberdéfense met en péril l'outil industriel, la volonté affichée de notre direction de faire du moins-disant social une condition « sine qua non » de la rentabilité de l'entité est tout simplement inacceptable pour un groupe qui est leader en Europe !

Au-delà du moins-disant social, la CFDT conteste en justice ce projet de transfert vers Orange Cyberdéfense (OCD). **La CFDT conteste également l'accord d'accompagnement signé par la CFE-CGC** vu les nombreux manquements de l'entreprise à ses obligations vis-à-vis de salariés.

Le résultat attendu le 08 juillet sera déterminant pour les salariés de SCE et marquera un coup d'arrêt aux mobilités imposées.

Cette action est vitale pour les 98 salariés qui sont concernés par cette mobilité quasi forcée en filiale, mais aussi pour l'ensemble des 6 500 salariés de SCE qui redoutent un « projet » à venir de l'entreprise qui les pousserait tous à une mobilité vers OBS SA.

Quand on se bat, on gagne ! Quel que soit le résultat de ce procès, la direction aura bien entendu notre message : la CFDT continuera à s'opposer à ce projet, et l'accord négocié avec le syndicat majoritaire CFE-CGC ne masquera pas le déclasserement du statut social des salariés.

La direction apprendra-t-elle de ses erreurs ? Avec plus de 64% des effectifs de OCD qui refusent le transfert vers la filiale, on pourrait l'espérer, mais les vieux démons ont la vie dure.

Mobilités quasi forcées, dictat financier, non-dialogue social : des réminiscences d'un passé douloureux que l'on croyait révolu resurgissent dans notre groupe !

SOMMAIRE

Page 1

- 2022 : une année charnière pour l'avenir des salariés

Page 2

- Le TPS, quel impact pour ceux qui restent ?
- Flex-Office pour Flex-Employés
- CMI une entreprise Off-shore

Page 3

- « Cultivons nos expertises », c'est le nouveau projet à DGC
- Stop au morcèlement de l'usine CSO : nos solutions pour arrêter d'éparpiller l'usine CSO par petits bouts, « façon Puzzle » !

Page 4

- Séparation avec OCD : quel impact pour OGSB ?
- Fonctions supports : le point sur la situation

Le TPS, quel impact pour ceux qui restent ?

Il est important de bien préparer ce changement pour notre entreprise.

Aux bornes d'Orange, l'accord intergénérationnel contient un engagement de recrutement de 8 000 CDI et de 3 500 alternants sur la période 2022-2024. Il intègre également des mesures pour les seniors. La signature par la CFDT, FO et SUD permet ainsi, pour les salariés concernés, d'envisager un accompagnement pour leur dernière partie de carrière. Il faut le rappeler, **sans ces syndicats, les portes des TPA et TPS se seraient refermées**. Et il aurait été d'autant plus difficile de négocier un nouveau TPA/TPS à l'avenir !



Sur SCE, plus de 30 % des salariés serait déjà éligibles au TPA à partir de 2023 et plus de 20 % pour le TPS. Sur les accords précédents, nous avons constaté que 70 % des personnes éligibles avaient signé un accord TPS. Très rapidement, de nombreux collègues pourraient passer en temps partiel puis, pour certains, en temps libéré. Sur certains métiers, c'est plus de la moitié des effectifs qui sont concernés. **Nous avons tous des connaissances et des compétences rares qu'il faut à tout prix transmettre !**

Il est donc primordial que la direction SCE anticipe ces évolutions.

Dans ce but, il faut :

- organiser la transmission du savoir,
- adapter les missions et objectifs pour les équipes concernées,
- renforcer les équipes en recrutant en France,
- augmenter le nombre d'alternants à SCE pour préparer les embauches futures.

Certaines directions semblent vouloir attendre septembre pour évaluer l'impact TPS. « Jusqu'ici, tout va bien » semble-t-on nous répondre... **Cette évolution de notre entreprise mérite une réflexion sur nos missions et moyens !**

La CFDT le rappelle à chaque occasion.

Flex-Office pour Flex-Employés

L'imposition systématique du Flex-Office, sur les nouveaux projets immobiliers, parachève la dépersonnalisation des espaces de travail. A ce sujet, la sociologue Danièle Linhart parle d'une "précarité subjective".



Les open-spaces en étaient une première étape : ces aménagements rongent sur l'intimité, mais permettaient encore une légère personnalisation. Le Flex-Office parachève le concept, cette uniformisation renvoie inconsciemment chacun à une condition de travailleur interchangeable.

Depuis des années, la gestion du personnel est purement quantitative, où l'employé représente un coût qui doit être optimisé. C'est le paradigme roi qui s'est progressivement imposé depuis les années 1990. La délocalisation en est son pendant naturel.

Nous avons, à de nombreuses reprises, alerté sur les méfaits du Flex-Office concernant la santé des salariés et sur la productivité, mais on n'ar-

rête pas une idéologie !

La CFDT n'est pas contre le Flex-Office par essence, mais nous considérons que ce n'est pas l'unique réponse à toute forme d'aménagement et pour tous les métiers...

CMI une entreprise Off-shore ? Ta-da ! En France, les emplois se volatilisent !

L'accord TPS, signé fin 2021, va se mettre en place en 2022.

Sur le périmètre de Marketing et Solutions (soit SMS, OGSB et CMI), cela représente potentiellement environ 500 personnes qui pourraient profiter de cet accord sur 1 800 salariés, soit plus du quart des effectifs.

Ces départs seraient remplacés à hauteur de 1 pour 4, avec potentiellement un transfert des activités OBS IT de la France vers le Maroc et l'Inde.



Il y a trois ans, la direction nous avait présenté IT Next Gen avec une « ré internalisation » des emplois en transférant des activités des sous-traitants vers une nouvelle entité Orange au Maroc. Depuis les débuts d'IT Next Gen, il y a ainsi eu 300 embauches à CMI au Maroc et en Inde.

Dès à présent, une désorganisation des activités et de l'appauvrissement de certaines équipes sont à craindre du fait de ces mouvements. Il nous faudra être vigilants quant à la suppression des activités en France dans l'objectif de mutualiser les ressources.

Par ailleurs, ARCQ, qui devait être un outil de motivation des salariés par une valorisation de leurs compétences, a pour l'instant laissé une grande frustration : elles ont été en partie

sous-évaluées et les Plans de Développement Individuel sont inexistantes.

Le développement des compétences est important pour garantir l'employabilité des salariés, notamment avec l'accélération des changements technologiques.

La CFDT demande :

- De nouvelles embauches en France pour compenser les départs en retraite ou en TPS,**
- La reconnaissance systématique des compétences des salariés « restants »,**
- L'arrêt des transferts d'activités vers le Maroc et l'Inde.**

« Cultivons nos expertises », c'est le nouveau projet à DGC.

Ce projet est un nouveau mode de travail basé sur des familles d'usages déjà existantes pour certaines afin de **faire gagner du temps aux salariés dont la charge de travail s'accroît**.

Parmi ces initiatives, on note la création d'« excellence factories ». Il s'agit d'équipes virtuelles spécialisées sur des familles d'usage technologiques, avec quelques grandes thématiques identifiées. Comment sont-elles constituées ? Comment interviennent-elles sur les affaires ? Comment interagissent-elles avec les équipes clientes ? Les « excellence factories » reposent sur des collègues dont la charge de travail va s'accroître puisqu'ils conservent en parallèle leurs fonctions et leur portefeuille clients.

Le projet s'attache à renforcer les communautés transverses, les Business Managers se positionnant sur l'une des deux communautés (communauté SD-WAN et communauté Collaboration 4.0) pour leur " permettre de partager leur expérience, pour trouver les bons outils pour se former ".

Ces dispositifs sont transverses à l'organisation actuelle en secteurs. Peut-on rapidement imaginer une mutualisation des forces commerciales par thématique en mode agile ? Doit-on s'attendre à une mise en cohérence avec l'organisation des filiales d'OBS SA ?

Dans un contexte de plan d'économie, la tentation est grande de ne pas remplacer les départs et d'adapter les organisations pour faire face à la baisse des effectifs.

Toutes ces étapes s'accompagneront par la mise en place d'une cellule d'orientation au sein des équipes commerciales. La CFDT est intervenue pour obtenir une présentation détaillée de ces dispositifs à la prochaine commission SSCT Vente afin d'évaluer les risques psychosociaux (RPS)

Ce projet aborde également l'efficacité opérationnelle.

Il s'agit d'industrialiser certaines tâches ou outils pour libérer du temps pour la prospection commerciale.

Tout cela se traduit par une accélération du départ de certaines activités de DGC vers l'île Maurice.

Nous dénonçons cette politique de délocalisation pour réduire les coûts sur les métiers du back-office et la perte de compétences due aux départs en TPS.

Pour La CFDT, l'emploi en France est une priorité.

Nous attendons toujours le détail des impacts sociaux et organisationnels du projet « Leadership des Ventes ».
Nous alertons sur la capacité des salariés travaillant pour les forces de vente à supporter leur charge de travail.

Stop au morcellement de l'usine CSO !

Nos solutions pour arrêter d'éparpiller l'usine CSO par petits bouts, « Façon Puzzle » !

À force d'optimisation, de réduction des coûts, de rentabilité sans limites et de filialisation hors de France, CSO est devenue une usine morcelée, qui peine de plus en plus à produire des services dans des délais raisonnables ! Quand une usine dysfonctionne, les solutions existent et sont connues ! Pour relancer les productions et retrouver un SAV digne d'un leader du marché, il faut d'abord remettre des moyens humains et matériels. C'est la vision portée par la CFDT SCE !

Comment réduire le morcellement de CSO et redonner espoir à nos collègues ?

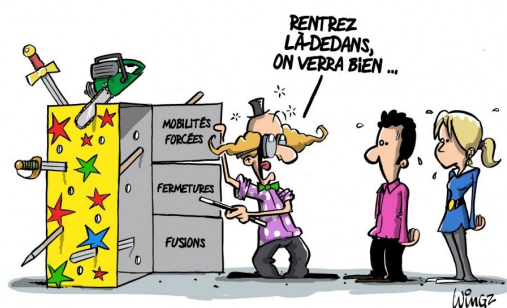
Nous devons recruter en France pour gagner en cohésion, efficacité, rapidité, et obtenir de meilleures conditions de travail. La CFDT demande la suspension des règles financières sur CSO, pour recruter en interne ou en externe autant de salariés qu'il y a de départs. Il faut revenir à la règle : 1 départ = 1 recrutement à CSO en France.

Pour arrêter les surcharges chroniques dans les équipes CSO en France, la CFDT demande immédiatement l'application effective de l'accord « charge de travail », sans limites et avec les moyens adéquats dans tous les services. Les outils et les méthodes décrits dans cet accord permettront à tous nos collègues de retrouver rapidement un environnement de travail serein qui permettra d'anticiper les départs liés aux TPS.

Avec cette usine en puzzle, nos délais de production sur la fibre Entreprise explosent ! La direction doit immédiatement réduire ces délais. La CFDT réclame la re-internalisation de la sous-traitance et des recrutements en France sur tous les métiers concernés. Il faut aussi augmenter les stocks d'équipements sur tout le territoire pour faire face aux ruptures et pouvoir intervenir dans des délais acceptables.

Qui est le mieux placé pour défendre les collègues de CSO ? C'est vous ! Vous voulez rejoindre la CFDT SCE ? Vous voulez faire partie d'un collectif dynamique, l'adhésion est faite pour vous !

RÉORGANISATION DES SERVICES



« Carve-out » Orange Cyberdéfense (OCD) : quel impact pour OGSB ?

Nous le savons, le site vitrine orange-business.com en témoigne, **la sécurité est au cœur de nos offres OGSB**. Avec OCD, nous bâtissons ensemble les offres OGSB depuis plusieurs années !

Malgré ce lien fort, l'ancien président d'Orange et la direction d'OCD ont décidé d'éloigner OCD d'Orange via un processus capitalistique dénommé « carve-out ».

Carve-out est un terme anglo-saxon que les financiers utilisent lorsque qu'une société souhaite « retirer, détourner » une branche de son activité pour la coter en bourse par exemple. Pour les antennes-relais d'Orange, ce fut le projet « TOTEM ». Pour OCD, c'est le projet « FALCON ».

Ce carve-out s'accompagne d'un volet « social », le transfert avec changement de contrat de travail et de convention collective de 98 salariés de SCE vers OCD. La CFDT le conteste actuellement devant les tribunaux.

Ces salariés SCE sont bien évidemment les premières victimes de ce projet. Mais, à OGSB, il y aura aussi des répercussions ! Le carve-out implique la mise en place de procédures pour que SCE puisse continuer à bénéficier des prestations OCD. Ces procédures ne vont pas simplifier nos activités, elles vont au contraire apporter des complications qui ne pourront que s'accroître lorsque OCD ne sera plus totalement contrôlé par Orange !

A chaque occasion, la CFDT martèle : « Orange a besoin d'OCD et OCD a besoin d'Orange ». Lors du « OGSB, Let's Go Global Business 2022 », le représentant d'OCD a été encore plus précis : **« il n'y a pas d'OGSB sans OCD, et pas d'OCD sans OGSB »**.



La CFDT va continuer de s'opposer à ces projets de filialisation en mobilisant ses militants et ses experts.

Fonctions supports : le point sur la situation

Coté services généraux, suite à l'alerte en commission SSCT, la prise en compte de certaines problématiques a été faite, mais pas pour tous les salariés. La CFDT déplore que la direction n'ait pas saisi l'opportunité de récompenser, via des primes ou des promotions, les salariés qui ont été sur le pont pendant la pandémie. Les services généraux ont démontré leur investissement et leur professionnalisme.



Coté finance, les mini-réorganisations se succèdent : est-ce un projet plus global qui se profile ?

Coté formation, il y a eu un travail de Titan fait par les équipes lors de la crise sanitaire pour la mise en place des formations en distanciel. Une fois de plus, la direction doit récompenser tous les efforts !

Coté immobilier, la direction fait des économies en dégradant les conditions de travail avec la généralisation du mode de travail en « flex office », à savoir sans poste fixe. Les prochaines cibles sont les équipes SCE de Boulogne Billancourt et de Montreuil qui doivent aller sur d'autres sites.

Toutes les études le montrent, le changement du mode d'organisation suivant lequel plusieurs personnes occupent la même position de travail à tour de rôle, engendre des risques psychosociaux importants. La CFDT défend vos droits et vos acquis sociaux partout pour tous.

COMITE EDITORIAL

Le collectif CFDT SCE

La CFDT reste mobilisée pour vous défendre !

N'hésitez pas à motiver vos collègues à s'abonner à nos publications.

Vous pouvez aussi nous contacter à l'adresse cfdt.sce@orange.com, nous répondrons toujours à vos sollicitations

Notre site :

<https://orange.cfdt.app/page-sce>

