



ORANGE
SCE

VOTRE ACTUALITE SCE

Spécial élection CSE - novembre 2023



SCE est l'une des meilleures équipes au monde ! Malheureusement, notre direction semble prête à la sacrifier...

Nous sommes leaders en France, en Europe et dans le TOP 5 des acteurs mondiaux dans le SD-WAN, nouveau standard des réseaux professionnels. Un chiffre d'affaires (CA) 2022 toujours en croissance à 7,9 Mds€ et une rentabilité (EBITDAaL) à 804 millions€. **Quoi qu'en dise la direction, les salariés de SCE permettent à Orange Business d'être une véritable « machine à cash » !**

Avec des compétences remarquables tournées vers le numérique, des salariés engagés, des clients français fidèles représentant plus de 70% de notre CA, tous les éléments sont réunis pour garantir un avenir brillant à long terme. **Le secteur B2B (Business to Business) est en mutation et les salariés de SCE ont tous les atouts pour la réussir.**

Malheureusement, notre direction est prête à sacrifier ses équipes en souhaitant supprimer 643 emplois à SCE et ainsi à mettre en péril toute l'activité B2B du groupe. C'est 25% de la force au travail à SCE qui risque de disparaître en 2024 en incluant le non-remplacement des départs en TPS. La direction reste incapable de justifier ses choix, de démontrer l'efficacité, la pérennité de son modèle et la nécessité d'accélérer les recrutements hors de France.

La direction, malgré les alertes répétées de la CFDT a créé toutes les conditions propices à une « bombe sociale » avec :

- Un trop grand nombre de collègues épuisés, anxieux et désengagés.
- Des critères de suppressions d'emplois qui permettent toutes les dérives avec un accompagnement et des contreparties médiocres.
- Aucune garantie d'avoir trois offres d'emploi chez Orange SA lors des mobilités forcées, avec le même métier, dans le même bassin de vie et la même rémunération (prime, PVM, RVC, astreinte...).
- 2 000 salariés de SCE sont contraints de quitter les sites de Bagnolet, Cœur Défense, Massy, Toulouse-Blagnac pour aller sur des sites en 100% bureaux partagés dans des conditions de travail dégradées.
- Une filialisation rampante aidée par un plan de formation (Upskilling et Reskilling) qui contraint les salariés de SCE à accepter des emplois en filiales.
- La menace toujours présente d'un transfert collectif en filiale de SCE qui imposerait un changement de contrat de travail à tous nos collègues de droit privé (ACO) et un saut vers l'inconnu pour nos fonctionnaires (AFO).
- La fin programmée des trois jours de télétravail.

En novembre 2023, vous pouvez choisir d'être FORTS, avec une CFDT plus forte ! **Plus d'élus CFDT au CSEE de SCE c'est la garantie d'avoir des collègues qui lutteront contre les suppressions d'emplois, les mobilités contraintes, les filialisations forcées et les délocalisations massives.** Ne vous laissez plus séduire par les sirènes individualistes de la CFE-CGC. Retrouvons enfin un CSE plus ouvert en stoppant un syndicat qui depuis plusieurs mandatures est en majorité absolue et décide seul avec l'entreprise. Depuis le début de l'année grâce à vos mobilisations, à nos actions et à notre participation à l'intersyndicale (CFDT, CGT, FOCom, SUD), votre voix, votre colère, vos demandes sont portées par tous les militants CFDT !

Avec plus d'élus CFDT au CSE de SCE, nous serons plus forts face à cette direction qui a choisi de faire exploser cette « bombe sociale ».

SOMMAIRE

Page 1

- SCE est l'une des meilleures équipes au monde !

Page 2

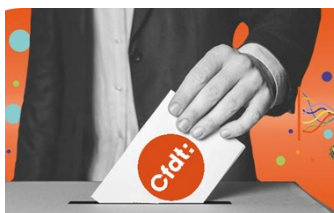
- Restauration : Comme avant et plus encore
- ASC : Équité et redistribution totale pour tous

Page 3

- Défendre l'emploi, la formation et l'égalité professionnelle
- Quel avenir pour notre futur ?

Page 4

- Bien-être au travail chez Orange mythe ou réalité ?
- "Voici le SOS d'un terrien en détresse"



Une restauration, comme avant et plus encore...

Le plaisir de déjeuner sur site avec ses collègues doit revenir !

Le fait d'avoir basculé en tout titres-restaurant est certes plus facile à gérer pour le bureau du CSE, mais ce qui devait arriver arriva. **Beaucoup de salariés de SCE n'ont plus accès à une restauration de proximité et de qualité.**

Le système actuel ne permet pas à de nombreux collègues de SCE de déjeuner sur leur site. Et pour ceux qui ont la chance d'avoir accès à un restaurant d'entreprise, on ne peut que constater une explosion des tarifs.

Afin de retrouver des repas de qualité à un tarif abordable sur site, une solution existe : la restauration mutualisée. Elle permet aussi l'obtention de titres-restaurant les jours de télétravail.

La CFDT revendique le retour à la restauration mutualisée pour que le déjeuner redevienne un temps de plaisir partagé avec ses collègues et non une galère quotidienne.



ASC : Équité et redistribution totale pour tous

Comment améliorer le modèle actuel des Activités Sociales et Culturelles (ASC) ?

Concernant les ASC, **la CFDT défend la justice sociale et la redistribution en temps réel de l'argent versé par l'entreprise.** Il reste actuellement encore 2000 € non distribués par salarié ! La CFDT souhaite vous les rendre. La CFDT refuse d'utiliser le budget ASC à des fins électorales en augmentant les droits avant chaque vote.

Pour la CFDT, la répartition du budget ASC entre les salariés **doit-être améliorée, sans être chamboulée.**

La CFDT juge peu équitable le système actuel basé sur le niveau CCNT. En effet sur SCE il peut y avoir plus de 50 % d'écart de revenu sur un même niveau. **La CFDT revendique que les droits ASC soient calculés sur la rémunération individuelle et le nombre d'enfants à charge.** Cette nouvelle clé de répartition exclut la référence au Quotient Familial. Aucune démarche particulière n'est attendue, tout se fera de façon automatique via des données fournies par l'entreprise.



Pour la CFDT, le budget ASC doit être redistribué chaque année en totalité aux salariés en dehors du fonds de roulement nécessaire à un bon fonctionnement. Même s'il quitte SCE dans l'année, un salarié ne doit pas être pénalisé, il bénéficiera de ses droits au prorata de son temps de présence.

A la CFDT, nous pensons qu'il est temps de faire évoluer le système actuel pour permettre à tous d'avoir la meilleure offre ASC.



Défendre l'emploi, la formation et l'égalité professionnelle

La CFDT a des propositions fortes pour changer la donne.

La CFDT déplore :

- **Une diminution des emplois en France** avec 273 départs pour 36 recrutements externes en 2022 à SCE.
- **Une forte accélération de la délocalisation hors de France** : la direction prévoit 1 400 recrutements les prochains mois, pour soutenir la croissance de l'activité d'Orange Business en France et à l'international.

Nous perdons nos emplois et nos compétences en France et la direction nie les coûts cachés des délocalisations. **La CFDT dénonce cette hémorragie**, alors que la direction affirmait que seules les activités « à faibles valeurs ajoutées » et des emplois du back office seraient délocalisés. Force est de constater que désormais les **transferts concernent tous les métiers de SCE**. Pour la CFDT, un groupe comme Orange a les moyens d'offrir un pacte social en garantissant des emplois en France, un avenir pour les générations futures, et des cotisations sociales pour les retraites.



Pour la CFDT, un plan de formation massif et ambitieux permettra d'affronter avec efficacité l'avenir et l'évolution de nos métiers. La charge de travail actuelle contraint les managers et les collaborateurs à repousser les formations. Notre direction doit rétablir de bonnes conditions de travail pour permettre à tous les salariés SCE, qui le souhaitent de participer sereinement à des formations certifiantes, qualifiantes ou diplômantes. La CFDT exige une modification en profondeur de l'accompagnement vers la formation qui est en échec depuis des années à SCE. La CFDT propose de renforcer les équipes internes en charge de la formation, pour mieux cibler les besoins des collègues.

Pour la CFDT, l'égalité professionnelle chez Orange Business n'est pas à la hauteur des ambitions affichées. Certes, une progression est à souligner concernant le taux de femmes dans le management à presque 34% pour un objectif de 35%. En revanche, seulement 27% de femmes ont été recrutées pour un objectif à 36% dans les services. De plus, le recrutement des CDI issus de l'alternance arrive péniblement à 13% pour un objectif de 40%.

La CFDT continue de lutter pour l'égalité de salaire sur un même poste, entre les femmes et les hommes, et demande un budget conséquent pour supprimer au plus vite ces écarts de salaire.

La CFDT revendique :

- La garantie d'un emploi pour tous les salariés de SCE sur Orange SA
- L'arrêt des délocalisations hors de France
- Un plan de formation piloté avec des parcours professionnels pour tous
- L'adaptation de la charge de travail pour se former
- Le recrutement massif d'alternantes en CDI.

Quel avenir pour notre futur ?

Où va notre stratégie industrielle...

La transformation digitale est un enjeu majeur pour Orange Business et pour ses salariés. **Pour un groupe comme Orange, un plan stratégique industriel se construit avec une vision à 10 ans.** Pourtant notre direction se limite à un horizon 2025. Il est clair que cette vision à court terme ne peut que diminuer la confiance des salariés.

La CFDT est impliquée aux côtés des salariés de SCE et défend la nécessité d'un projet industriel ambitieux. Actuellement notre contrat social, fondement de notre relation au travail, est mis à mal. **L'expérience acquise au cours d'une vie professionnelle est une richesse. Malheureusement, la direction d'Orange Business l'oublie au profit de gains financiers rapides, hypothéquant notre avenir.**

La CFDT soutient tous les efforts d'adaptation aux nouveaux enjeux techniques et business, mais aussi l'accompagnement de nos clients vers un futur digital efficace et sûr, avec des produits et services écologiquement soutenable, dynamiques, et flexibles.

La CFDT est force de proposition d'un projet industriel pour Orange dans l'intérêt collectif des salariés. Cette stratégie industrielle doit conduire à un partage de la valeur vertueux entre les salariés, l'entreprise et les actionnaires.



Bien-être au travail chez Orange, mythe ou réalité ?

Le bien-être au travail ne se décrète pas, c'est un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement des salariés.

Sans politique de réduction des risques psychosociaux (RPS), pas de performance collective de l'entreprise. La CFDT constate que les réorganisations successives guidées par des critères financiers et marquées par une politique immobilière de concentration, dégradent les conditions de travail.

Les suppressions d'emplois souhaitées par la direction vont complexifier les tâches, augmenter la charge de travail et diminuer la qualité des services et aboutir à une charge mentale insoutenable.

La CFDT et les médecins du travail ont souligné des dysfonctionnements dans les réorganisations à SCE. Les risques d'anxiété majeurs concernent la perte de son emploi, le changement de convention collective et la mobilité forcée.



La CFDT revendique un nouveau contrat social permettant, de se concentrer sur le travail et de se projeter dans l'avenir avec :

- Le respect d'un temps de travail équilibré, entre le travail et la vie personnelle.
- Une prévention des risques professionnels assurant la santé physique et mentale au travail.
- Des espaces de travail adaptés aux activités.
- De la formation continue, avec reconnaissance des compétences, et des mobilités professionnelles choisies.
- Une plus grande participation des salariés dans les décisions de leur entreprise.
- Un dialogue social équilibré et réel.

“Voici le SOS d'un terrien en détresse”

Pour une transition juste vers un modèle d'entreprise équitable, durable et résiliente.

Face au peu d'avancée vers une vraie transition écologique, on observe en France la montée de l'éco-anxiété et de la colère contre le greenwashing devant l'urgence.

Il est essentiel de repenser profondément la gouvernance des entreprises, au travers des outils donnés par la Responsabilité Sociale (ou Sociétale) des entreprises (RSE). La RSE reste perçue parfois à raison, comme une simple addition de mesures superficielles, notamment dans le groupe Orange.

Pour lutter contre l'éco-anxiété et pour atteindre une RSE efficace, la solution réside dans l'action et l'engagement comme le porte la CFDT depuis des années.

Concrètement, les militants CFDT réclament à la direction d'Orange Business :

- La définition d'indicateurs environnementaux et sociaux qui pèsent autant que les indicateurs financiers dans le pilotage de l'entité. Ils devront rendre tangible l'évolution de notre modèle d'entreprise.
- Le leadership des offres B2B à faible impact environnemental, par une offre de produits et services compatibles avec une sobriété numérique et énergétique qui accompagne nos clients dans leur transition environnementale.
- Une meilleure association des représentants du personnel dans le contrôle et l'intégration de la RSE.
- Le respect d'un pacte social responsable qui promeut une politique de diversité et d'inclusion, un programme de formation favorisant les évolutions de carrière ou l'équilibre travail/vie personnelle. Ce respect du domaine social doit s'appliquer non seulement aux salariés de SCE, mais aussi à nos filiales et à nos sous-traitants, selon l'esprit de la loi récente sur le « devoir de vigilance des entreprises donneuses d'ordre ».



La CFDT agit pour une RSE concrète avec des actions et des indicateurs qui pèsent dans la stratégie.

COMITE EDITORIAL : Le collectif CFDT SCE

Pour nous contacter ou recevoir nos infos :

cfdt.sce@orange.com

Notre site : www.cfdt-orange.org

