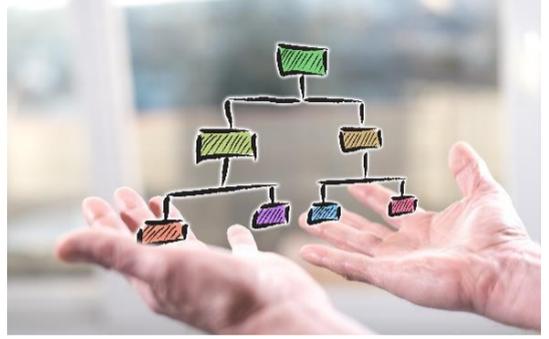




Projet de réorganisation sur OBS... Les salariés SCE sont tous impactés !

Notre direction prévoit une 1^{re} étape qui remplace l'organisation actuelle, avec la création de 5 nouvelles directions. **Ceci doit permettre de regrouper les salariés SCE Orange SA avec ceux d'OBS SA. C'est la généralisation du mode Alliance à tous les étages, source de tensions et d'iniquités entre collègues** sur : la rémunération, le temps de travail avec le nombre de jours de congés, les conditions de travail, avantages en nature, intéressement, cotisations retraite / mutuelle / prévoyance...



La CFDT ne comprend toujours pas pourquoi la direction n'embarque pas dans son projet les demandes des collègues SCE, que nous portons :

- Avoir une stratégie claire qui passe par le partage détaillé de l'évolution des métiers / activités / sites à 3 ans.
- Annoncer le maintien de notre contrat de travail ainsi que les accords Orange SA qui régissent bon nombre d'avantages à SCE.
- Améliorer les conditions de travail, car beaucoup trop de salariés SCE sont déjà en détresse.
- Réduire la charge de travail insoutenable dans certaines équipes, avec une politique de recrutement ambitieuse sur SCE à la hauteur des défis.
- Revaloriser toutes les rémunérations pour compenser l'inflation et reconnaître les efforts de tous.
- Permettre à tous de bénéficier de formations diplômantes ou qualifiantes.

Nous avons noté les opacités supplémentaires suivantes :

- Toujours aucun partage de la vision globale concernant l'évolution des filialisations. Cette méthode perturbe les salariés de SCE depuis l'annonce du précédent directeur d'OBS en 2021.
- Notre direction martèle depuis plusieurs mois une perte de rentabilité sur le marché entreprise, et pourtant refuse de partager ses objectifs de CA et de rentabilité sur 3 ans par produits et services.

Dans ces conditions, la CFDT s'interroge sur les avantages réels de ce projet pour les équipes SCE.

Nous vous proposons de continuer votre lecture avec une analyse par nouvelle direction ainsi que l'entité « Support ».

◆ Direction Zone France 6 202 salariés (1 555 SCE + 3 116 OBS SA + 1 531 ex-B&D)

La Zone France regroupera plus de la moitié des salariés de l'organisation proposée par la direction : **6 202 salariés** sur un total de 11 890. Elle sera composée uniquement de 1 555 salariés de SCE soit 25% de l'effectif de la nouvelle direction Zone France. Lorsque les élus CFDT interrogent la direction sur les impacts en termes de métier, localisation, interaction avec les autres entités, la réponse est toujours la même, quel que soit l'interlocuteur : « il s'agit d'un transfert en bloc des collectifs de travail, il n'y a aucun impact ».

Au-delà de ce discours bien rodé, beaucoup de questions restent en suspens : comment la Zone France va-t-elle s'organiser en termes d'activités, équipes et métiers ? Pour les salariés venant de DGC, comment les différents métiers AM, BM, TAM, ASM, ITC... d'une même équipe clients, répartis dans diverses entités, vont-ils collaborer ? Près de 400 salariés de CSO vont rejoindre la Zone France. Comment vont-ils interagir avec leurs collègues de la direction Global Delivery and Opérations (GDO) pour permettre de délivrer de façon plus fluide les services vendus à nos clients ? Idem pour les 170 salariés d'OSGB qui rejoindront eux aussi la Zone France : comment vont-ils fonctionner avec leurs 473 collègues de la direction marketing ? Quelle formation est prévue pour les salariés ? Enfin, n'oublions pas les managers qui vont être particulièrement impactés par cette réorganisation d'ampleur.

◆ Direction Global Delivery and Operations (GDO) 3 199 salariés (2 633 SCE + 566 OBS SA)

Selon les termes de la direction, GDO sera l'entité en charge de « construire et opérer les capacités d'OBS ». Au sein de SCE, la direction actuellement en charge des opérations est CSO qui comporte 2 829 personnes. La grande majorité de CSO (2 400 personnes) rejoindra GDO, renforcée de 70 collègues d'OSGB et de 130 d'OCB. Mais la direction souhaite rattacher les chefs de projets de PMC à la nouvelle direction Zone France.

Comme dans les autres directions, les représentants de la direction restent évasifs sur les conséquences de la transformation, tout en insistant sur ses objectifs : « contribution de la division au P&L », « délivrer une expérience client sans couture »...

Ces objectifs indiquent clairement pour les équipes opérationnelles des alignements de pratiques entre les équipes : SCE, OBS SA, DEF... avec un pilotage au plus près des coûts.

Mais aucune description, aucun chiffre (formation, emploi) ne sont partagés, car selon la direction : rien ne change !

◆ Direction Marketing 989 salariés (851 SCE + 138 OBS SA)

Elle sera le point central entre la vente et les produits pour tout OBS. Cette nouvelle direction va notamment se redécouper en 3 « business lines » et alimenter les « Strategic Value Propositions » (SVP). On y retrouve OGSB, SMS, CMI et les entités du Cloud de nos filiales.

Notre attention se porte sur les 2 défis énoncés dans ce projet : "Construire une proposition de valeur marketing centrée client et de bout en bout" et "Assurer le bon équilibre entre compétences/développements internes, partenariats et acquisitions".

La CFDT s'interroge sur : la gestion des effectifs, de la montée en compétences pour répondre à ces 2 défis dans un objectif de croissance et de rentabilité ? On nous répète que nous devons être agiles, mais ce ne sera pas suffisant !

Selon la direction la simplification du portefeuille est indispensable pour assurer une meilleure rentabilité de nos solutions. **Mais comment faire ? Sur quels critères ? Rien n'est dit !**

La CFDT porte légitimement les questions de nos collègues ! Comment va se faire la simplification ? Quel sera l'accompagnement à cette transformation du marketing ? Quelles sont les garanties pour éviter de reproduire les effets de silos tant critiqués avec la crainte de redondances ?

◆ Direction Système d'Information et Technologie (DSIT) 685 salariés.

La nouvelle direction DSIT sera composée de 685 salariés dont 576 de SCE et 109 d'OBS SA.

À ce stade, la direction ne communique aucune vision sur les budgets, ni de roadmap prévisionnelle pour améliorer les applications métiers de SCE. Il serait utile d'avoir une vision de la politique « make or buy » aux bornes de DSIT à 3 ans. Nous aimerions également avoir une analyse d'impact sur les effets dans le groupe en France et hors de France.

La nouvelle pierre angulaire de ce projet est la « Design Authority ».

La CFDT espère que cette dernière pourra vraiment jouer son rôle de préconisation et d'incitation pour adopter les meilleurs standards informatiques, avec le souci de nous rendre moins dépendants des produits et services de nos concurrents. Avant tout, elle devra définir et enclencher les simplifications nécessaires de notre SI. Elle devra aussi permettre d'orienter les montées en compétences des salariés pour pouvoir suivre et utiliser au mieux les dernières technologies IT. En aura-t-elle les moyens ? Rien n'est moins sûr. Aucune embauche en France n'est prévue pour DSIT. La direction prévoit de retirer des ressources sur certains produits qu'elle abandonnera ("pruning").

◆ Direction Zone International 53 salariés (53 SCE)

C'est la plus petite des nouvelles directions avec seulement 53 collègues SCE. Les nouveaux objectifs affichés par la direction marquent une continuité : offres adaptées aux clients locaux, avant-vente plus réactive, solutions répliquables... Avec une seule différence concernant la : « responsabilité principale sur le P&L » (pertes et profits) par zone.

Pour la CFDT, laisser plus d'autonomie peut vite devenir une contrainte pour tout OBS (ouverture de la boîte de Pandore). En effet, nous aurons des catalogues de produits et services différents par zone, avec le risque de basculer sur des équipements moins fiables, plus difficiles à opérer et non validés par le groupe. **Nous regrettons que les critères d'autonomie des régions pour mieux vendre ne soient pas partagés par la direction ! Les objectifs de CA et de rentabilités pour les 3 prochaines années par pays sont inconnus.** Tout ceci dans un contexte où notre plus gros client veut : réduire ses coûts, nous imposer ses choix techniques et ses partenaires sur nos produits et services SD-WAN.

Pour réengager ses collaborateurs dans le nouvel OBS, notre direction doit réellement expliquer par métier et par équipe les avantages de cette réorganisation et les conséquences pour les salariés SCE !

◆ L'entité « Support » 759 salariés (439 SCE + 320 OBS SA)

Les équipes Finance regrouperont 171 salariés SCE et de 176 salariés OBS SA. Les équipes Ressources Humaines et Services Généraux regrouperont 171 salariés SCE et 144 salariés OBS SA. Pas de changement visible dans le dossier pour les équipes : Stratégie et partenariats ; Juridique et Règlementation ; LoB Entreprise ; Transformation ; Etat Major.

Mais certaines équipes qui étaient transverses se retrouvent désormais séparées pour coller aux découpages des autres directions. **Selon notre direction pas de doublons, pas d'équipe en concurrence, circulez il n'y a rien à voir...**

Dans ces conditions, la CFDT veut une preuve factuelle avec le partage de la vision à 3 ans des métiers / activités / sites dans ses équipes. De plus, la CFDT ne comprend pas pourquoi la direction et le secrétaire CFE-CGC ne veulent pas mettre à l'ordre du jour les impacts pour les salariés SCE liés au gros projet groupe « Finance et Performance TOMorrow ». **Circulez, il n'y a rien à voir !**

ASC un supplément de 700 € ou 1 500 € ?

Pourquoi les élus CFE-CGC veulent encore garder un gros magot dans les réserves du CSE SCE ?

Les élus CFDT demandent régulièrement le déblocage des réserves. Cet été 20 millions d'euros débordaient des réserves du CSE SCE ! **Cet argent, c'est le vôtre, il appartient aux salariés de SCE !**

Notre dernière demande remonte au CSE de juillet avec la mise au vote d'un supplément de 1 500 € pour tous en 2022 (environ 9 M€). **Proposition aussitôt rejetée par les élus CFE-CGC.**

L'approche des élections CAP/CCP prévues en décembre 2022 a sûrement fait bouger les élus CFE-CGC. **Mais le compte n'y est toujours pas ! Pourquoi uniquement 700 € ? Faudra-t-il attendre une prochaine élection en 2023, pour voir une partie du gros magot revenir aux salariés de SCE ?**



L'accès comme avant aux cantines Orange et le déblocage des réserves qui dorment, c'est le même combat pour la CFDT de SCE ! Ce combat c'est le vôtre aussi, vous pouvez envoyer un message clair aux élus CFE-CGC en votant CFDT aux prochaines élections !

S1 2022 : Résultats financiers OBS en demi-teinte !

La CFDT défend pour vous un partage équitable des gains !

La présentation du directeur financier d'OBS a mis en exergue une activité commerciale et un chiffre d'affaires satisfaisant, mais une rentabilité en forte baisse ! Moins 25 % par rapport au S1 2021. L'explication donnée par la direction est la déformation structurelle du modèle d'OBS vers des services numériques, moins margés, alors que les services type opérateur à plus forte marge semblent en recul. Cette baisse de l'EBITDAaL permet à la direction de justifier et enclencher une réorganisation d'envergure sur le périmètre SCE et celui d'OBS.

Effet à court terme de ces résultats pour les salariés de

SCE, qui n'ont pourtant pas ménagé leurs efforts : une PVM médiocre, avec la composante OBS atteinte à 50 % (28,2 % avant la décision managériale de réajustement).

La CFDT veut un partage équitable des profits générés ! Les gains sont partout : 2 années de confinement, les réorganisations, la généralisation des bureaux partagés, la mise en place du télétravail massif... Ils doivent être partagés avec les salariés de SCE avec plus d'augmentations, plus de promotions, plus de PVM/PVV, plus de formations qualifiantes et diplômantes...

La CFDT réclame aux élus CFE-CGC majoritaires, une ambitieuse expertise pour aider la commission économique du CSE à avoir une vision actuelle et projetée à 3 ans de notre rentabilité et du CA par produits et services. Cette demande de transparence doit être dans l'ADN de tous les élus du CSE SCE, c'est la vision que la CFDT défend pour vous !



Bilan handicap...

La CFDT se mobilise pour vous !

Pour l'année 2021, **les objectifs légaux, de 6 % de salariés en situation de handicap, sont respectés, grâce principalement aux départs naturels.** Au-delà d'un calcul purement comptable, la réalité s'avère plus difficile. L'entreprise nous dit rencontrer des difficultés à recruter des Travailleurs en situation de Handicap (TH) mais **ne présente ni actions ni budgets pour de futurs recrutements. Ce qui est fort handicapant !**



Nous déplorons que la direction de SCE ne s'inscrive pas dans une démarche proactive de reconnaissance du handicap plus léger, à savoir les TMS (troubles musculosquelettiques).

Ces troubles handicapants sont en relation directe avec nos activités professionnelles dites sédentaires. Nous saluons toutefois la mise en place d'un maillage des correspondants, par sites géographiques, qui propose des solutions d'écoute et d'aide à condition que le salarié soit reconnu RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), et là réside toute la difficulté !

La CFDT vous propose ses services afin d'aller plus loin et vous aider à monter votre dossier de reconnaissance de handicap. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants CFDT !

SCE fait encore son « salon de l'immobilier »

La direction a présenté la prise à bail d'un nouveau bâtiment à Cesson

Encore un projet immobilier pour SCE avec la prise à bail du bâtiment C8 toujours en construction. C'est une bonne nouvelle pour le campus Orange Islands.

Mais est-ce une bonne nouvelle pour les salariés de Cesson ?

Les 3 000 salariés travaillant sur le campus Orange Islands sont répartis dans 17 bâtiments incluant 5

bâtiments énergivores et inconfortables et dont les baux arrivent à échéance. En ce sens, la prise à bail répond à des problématiques d'amélioration du confort, de réponse aux enjeux environnementaux, de proximité avec les bâtiments Orange existants et avec les transports en commun. L'étape suivante viendra dans 6 mois avec une présentation de l'aménagement des locaux.



Malheureusement quelques indices dans la présentation de la direction sont déjà inquiétants avec :

- Uniquement 550 positions de travail pour 900 salariés.
- La généralisation de l'environnement dynamique (bureaux partagés...), source de gros profits pour le groupe.

Les élus CFDT ont voté pour la prise à bail du bâtiment C8, mais nos inquiétudes demeurent sur les futurs aménagements. Nous resterons attentifs pour limiter les impacts du tous en "open-space" et du tous en bureaux partagés (desk sharing).

#PartoutPourTous

Qui est le mieux placé pour défendre les collègues de SCE ? C'est vous !

Vous voulez faire partie d'un collectif dynamique, cliquez ici -> [pour rejoindre la CFDT...](#)

Tous les élus CFDT restent mobilisés 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.