



## La CFDT SCE vous souhaite une très bonne année 2023 !

Plus que jamais combatifs et solidaires, les militants CFDT SCE continueront de porter avec détermination vos demandes et vos réclamations.

**Meilleurs vœux, pour vous et vos proches !**



## SCE quand l'immobilier devient très rentable !

**La direction veut économiser des dizaines de millions € sur nos conditions de travail.**

**Aucun site SCE ne sera épargné ! La direction est prête à sacrifier nos conditions de travail, pour rentabiliser toujours plus les mètres carrés et les positions de travail.**

L'analyse des élus CFDT montre que la direction de SCE veut enchaîner au pas de course :

- Les restitutions de certains sites/bâtiments/étages/surfaces sur : Cesson, Boulogne, Montreuil, Gardens, Héraklion/Thales, Bagnole, Pessac, Lanester, Lannion, Nantes, Sophia, Lyon-Lacassagne, Marignane.
- La densification des sites avec des « reshuffles perpétuels » sur Stadium, Cœur Défense, Bagnole, le futur immeuble C8 à Cesson, Lyon-Lacassagne...
- Une organisation sur tous nos sites avec un maximum de salariés en bureaux non attribués et une augmentation des « open spaces ».
- D'énormes économies sur les factures énergétiques, malgré les nombreuses plaintes remontées par la CFDT. En effet, la direction joue encore avec la température des locaux en hiver et en été. **Nos collègues crient leur colère, nous crions avec eux !** Nous rappelons à la direction les recommandations de l'INRS : « Pour un travail de bureau, en période hivernale, la température de confort thermique se situe autour de 21 à 23 °C ».

**Tout ceci rapporte beaucoup à l'entreprise ! Selon l'expertise des élus CFDT SCE, le ratio d'une position de travail pour 2 salariés sera très vite une réalité avec à minima un gain de 18,8 M€ sur SCE par an concernant les loyers/charges/taxes DIG. Soit une économie nette de plus de 3 000 € par an par salarié SCE. Une véritable poule aux œufs d'or !** Dans sa rhétorique, la direction indique toujours que c'est pour « réduire l'impact environnemental ». Sans indiquer qu'elle déporte « l'impact environnemental » aux domiciles de nos collègues en télétravail !



**La CFDT s'oppose à la recherche effrénée des gains financiers, qui transforme sans aucune limite notre logement personnel en lieu de travail presque permanent !**

## Titres Restaurants !

**Modifications de la valeur faciale début 2023.**

Comme à son habitude, la CFDT a défendu le pouvoir d'achat des salariés SCE en votant la subvention maximale prévue par « Le projet de loi de finances pour 2023 ».

Sauf surprise, nous devrions donc avoir en début d'année un **Titre Restaurant avec une valeur faciale de 11 € pour un coût salarié de 4,50 €.**



## **DUERP, PAPRIACT et QVT : KO à SCE**

**Concernant la santé au travail des collègues, la direction regarde ailleurs.**

Cette avalanche d'acronymes barbares contient pourtant les noms d'outils prescrits par la loi pour améliorer les conditions de travail et la santé des salariés au sein des entreprises. **Malheureusement, à SCE, ces outils servent à cacher l'immobilisme de l'entreprise.** Ce sujet reste pourtant essentiel : les enquêtes récentes ont montré une détérioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) et de la santé des salariés à SCE.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) transpose par écrit l'évaluation des risques pouvant nuire à la sécurité des salariés. Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) est quant à lui un document qui formalise l'ensemble des mesures devant agir sur les risques professionnels identifiés. Ces deux documents sont obligatoires.



Sur SCE, une première étape du travail de prévention a été correctement effectuée par les équipes en charge de la santé et de la sécurité au travail : en établissant une cartographie des risques dans le DUERP et en offrant une bonne lisibilité du PAPRIACT.

**Selon la CFDT, la seconde étape montre une utilisation contre-productive de ces outils.**

**Les élus CFDT constatent que :**

- La direction refuse d'inscrire dans le DUERP de SCE des risques avérés. Tel que **le passage en bureaux non-attribués** et en « open spaces », pour les salariés qui déménagent. Pourtant **les élus CFDT demandent cette inscription au DUERP de SCE** depuis le début de l'année.
- 65 % des actions de préventions du PAPRIACT de SCE sont des communications ou des informations. **Nous savons que la santé des salariés dépend de l'organisation du travail.** Et l'action qui consiste à communiquer n'agit pas sur l'organisation du travail, voire transfère vers les salariés des responsabilités qui incombent à l'entreprise.
- 90 % des actions de préventions du PAPRIACT de SCE ne sont pas de la prévention primaire (action qui agit en amont des risques). **En dépit des accords signés au niveau du groupe Orange qui stipulent que l'entreprise doit privilégier cette prévention primaire.**
- 98 % des indicateurs de suivi des actions du PAPRIACT de SCE vérifient uniquement si l'action est déployée et non pas si elle est efficace. **Cependant le Code du travail précise que ces indicateurs de suivi des actions doivent montrer « leur résultat ».**

**L'utilisation par la direction de SCE des outils légaux que sont le DUERP et le PAPRIACT est donc non seulement sans effet, mais cache le manque de résultats relatifs à la santé des salariés.**

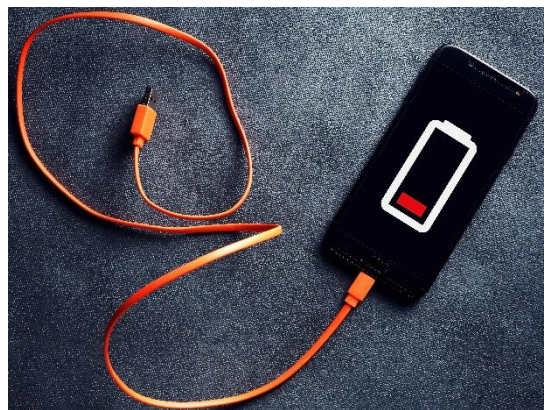
N'hésitez pas à prendre contact avec nous pour toute dégradation des conditions de travail dont vous pourriez être témoin ou que vous pourriez subir afin que nous puissions agir le plus tôt possible.

**Pour la CFDT, la santé des salariés SCE est non négociable ! Les élus CFDT utiliseront tous les moyens dont ils disposent dans les instances pour que la prévention des risques devienne enfin effective.**

## **SCE se prépare au délestage électrique !**

**Tous en télétravail, sauf si votre domicile n'est plus alimenté !**

Notre direction n'a qu'un seul plan à proposer, fermer ses sites de bureaux et nous mettre tous en télétravail. **Mais quand la CFDT s'interroge sur le maintien des services d'urgence**, des clients sensibles (cockpit sécurisé, ministères...), nos engagements de temps de rétablissement, nos Plans de Reprise d'Activité (PRA)... **les réponses et les plans d'action, s'ils existent, n'arrivent pas à convaincre !** Hélas, dans ces conditions, nos collègues et nos clients devront être patients avant de retrouver un environnement optimal.



**Comme d'habitude la direction veut mettre en première ligne nos managers. Ils doivent sensibiliser leurs collaborateurs sur le sujet des délestages électriques et expliquer la conduite à tenir.** Les collègues de SCE sont incités à mettre leur numéro de mobile professionnel dans l'intra-annuaire, installer l'application Ecowatt, et s'il y a un risque de coupure électrique, il faudra partir le soir avec son ordinateur portable et son mobile professionnel. Une fois le délestage terminé, l'ensemble des salariés recevront une confirmation de réouverture du site Orange, après vérification du bon fonctionnement des équipements du bâtiment.

**La CFDT demande à la direction de revoir sa copie notamment sur la sécurité d'acheminement des communications d'urgence. Un opérateur historique, leader sur son marché, qui fait plusieurs milliards de bénéfice doit être exemplaire ! Quoiqu'il en coûte ! C'est cette vision que la CFDT défend chez Orange !**

## Bloc 3 : un mauvais best-off de 2022

Le « bloc 3 » désigne un ensemble de bilans et rapports présentés en CSE et sur lequel un avis est voté en décembre.

Vos élus CFDT ont souligné au cours des différents CSE de 2022, la dégradation des indicateurs sociaux du périmètre SCE, notamment sur le manque cruel de recrutements. **La CFDT demande à la direction un moratoire sur les délocalisations hors de France, pour permettre un plan d'embauche ambitieux dans les équipes SCE en tension.**



**Vous trouverez ci-dessous l'analyse des élus CFDT sur les différents bilans et rapports (Bloc3).**

- Bilan social : les effectifs sont en décroissance constante à SCE depuis de nombreuses années, le nombre des arrêts maladie augmente, idem pour l'âge moyen, ce qui met en évidence un manque de recrutements...
- Bilan formation et le plan formation : les objectifs de formation sont bas à SCE (plus bas que dans les autres établissements d'Orange SA) et ne sont même pas atteints.
- Rapport égalité femme-homme et le rapport handicap : le manque de recrutement ne permet pas d'évolution favorable sur ces domaines.
- Bilan sur l'alternance : la formation des alternants est largement financée par l'État et les alternants ne sont que très peu recrutés à SCE (voire à Orange) en fin de parcours.
- Bilan et plan de la gestion de l'emploi et des parcours professionnels : les parcours professionnels ne sont pas lisibles pour les salariés SCE et en nombre suffisant pour l'ensemble de nos métiers.

Le dernier document du bloc 3 présente les orientations de la formation professionnelle et du développement des compétences pour 2023.

**La CFDT constate que ces orientations démontrent de nombreuses lacunes :**

- La description des montées en compétence (*upskilling*) et des reconversions (*reskilling*) n'est pas disponible par métier, mais seulement par grandes familles de métier. Ce qui empêche tous salariés de pouvoir se projeter dans les ambitions affichées par la direction.
- De plus, en 2023 la direction prévoit des réorganisations dans les 5 nouvelles directions d'OBS. Hélas, les besoins en formation ne sont pas pris en compte dans les orientations 2023. Pourtant, ces projets induiront de très nombreuses montées en compétences et des reconversions. **Pour permettre à tous nos collègues qui souhaitent accompagner ces évolutions, la CFDT réclame des budgets spécifiques et détaillés par métiers.**
- La vision des **montées en compétences des managers de proximités** n'est pas complètement chiffrée et ne rentre pas dans les détails de leur travail. Pourtant de plus en plus de responsabilités leur sont attribuées.

Il ne s'agit pas d'ignorer le travail des équipes RH et des managers de proximité en charge d'accompagner ces sujets, mais les élus CFDT ne peuvent que constater les contradictions continues entre le discours de l'entreprise et les bilans présentés au cours de l'année.

**Comme nous l'avons déjà écrit, notre direction ne doit plus regarder ailleurs, vos élus CFDT clament qu'il y a effectivement un véritable problème sur la formation à SCE.**

## La direction veut densifier Cœur Défense !

**La CFDT s'oppose au déménagement des collègues de Stadium concernés.**

Vos élus CFDT ont voté contre le projet de déménagement des salariés DGC/DAV, DGC/DCI et CMI/OBS IT du site de Stadium vers le site de Cœur Défense.

**La direction n'a pas souhaité répondre aux demandes des salariés SCE, demandes que nous avons portées.**

Ce déménagement génère de nombreux inconvénients pour nos collègues concernés :

- Passage en bureaux non attribués pour tous y compris les 119 salariés de Cœur Défense qui doivent libérer leurs positions de travail pour accueillir ces nouvelles équipes.
- Pas de considération pour traiter les positions de travail incompatibles avec les bureaux non attribués.
- Aucune évaluation dans ce projet des effectifs et des métiers sur ce site à 3 ans.



**Ce dossier reste incomplet dans l'analyse des coactivités par métiers avant et après le déménagement. De plus, les équipes de Direction de l'Expertise Avant-Vente (DEAV) ont clairement exprimé leurs oppositions au projet** avec leurs incompréhensions, inquiétudes et stress. À ce jour, la CFDT déplore le manque de considération de la direction envers nos collègues de DEAV.

La prochaine étape pour la direction est de réunir les deux organisations syndicales représentatives sur SCE, pour essayer de négocier un accompagnement financier pour les salariés de Stadium impactés par ce déménagement.

**La CFDT vous propose de continuer à remonter toute difficulté que vous pouvez rencontrer. N'hésitez pas à vous rapprocher de nous !**

## #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](mailto:cfdt.sce@orange.com), nous répondrons toujours à vos sollicitations.**