



La direction ouvre à nouveau la boîte de Pandore...

En complément des départs TPS, la direction souhaite une suppression de 669 emplois, soit 25 % des effectifs de SCE au total.

La CFDT s'oppose aux suppressions d'emplois dans le groupe Orange. Il faut sortir du narratif de l'entreprise qui présente un point de vue biaisé. Quoi qu'en dise la direction, Orange Business et SCE sont toujours très largement bénéficiaires et le resteront pour plusieurs années encore.

Certes, la rupture technologique existe. Mais **comment croire qu'une entreprise de 65 000 salariés en maison mère ne puisse pas assurer l'employabilité de 669 salariés Orange SA !** C'était pourtant bien le projet initial de la direction : refus de tout reclassement en interne.



Néanmoins, grâce à la mobilisation des salariés pendant les intersyndicales CFDT, CGT, FO, SUD, et à la pugnacité des élus CFDT dans les instances (CSE Central et CSE SCE), Mme Aliette Mousnier-Lompré, contrairement à ce qui est écrit dans les dossiers présentés, indique que **la mobilité interne est possible.**

Mais qui est concerné ? Quels sont les moyens associés pour réussir une mobilité dans Orange SA ? La direction reste encore dans le flou.

Ce projet montre le manque d'anticipation et le manque de courage de notre direction au cours des dix dernières années sur :

- La gestion prévisionnelle de l'évolution des métiers sur SCE,
- Une vision pour maintenir l'emploi en France,
- Les montées en compétences via des formations qualifiantes et diplômantes,
- La limite du "business model" des délocalisations, qui appauvrit le tissu économique français,
- Le remplacement d'outils inadaptés et la simplification du poste de travail.

Ce projet néfaste apportera de l'incertitude sur la pérennité de toutes nos activités.

Ce projet néfaste dégradera encore plus les conditions de travail de tous nos collègues, avec une explosion des risques psychosociaux.

Ce projet néfaste signera à moyen terme, la fin des activités de SCE. En effet, quand on connaît les difficultés opérationnelles consécutives aux départs en TPS et aux délocalisations massives, comment croire que ces purges n'affecteront pas la qualité des services rendus à nos clients ?

Ce projet néfaste risquera de multiplier les projets de suppressions d'emplois dans les autres Directions Orange : DTSI, DEF, WIN, INNOV, FSF, DO...

La CFDT demande à la direction de stopper les suppressions d'emplois sur Orange SA et d'agir avec courage pour garantir l'employabilité de tous ses salariés. Le « volontariat » peut se transformer dans certains services en pressions professionnelles, ne rester pas seul, contacter rapidement vos élus CFDT.

La priorité de la CFDT : c'est le maintien de l'emploi. Elle le fera avec l'aide de ses experts et de l'ensemble de ses militants et adhérents.

Suis-je une cible ?

Toutes les grandes directions sont ciblées par la réduction des effectifs qui concerne 669 salariés SCE.

La répartition des suppressions souhaitées correspond peu ou prou à la répartition des effectifs par grande direction. Les métiers du Marketing sont proportionnellement plus touchés.

La direction impose une ventilation des suppressions d'emplois comme suit :



- GDO : 286 emplois concernés, soit 42% des départs souhaités pour un poids de 40% dans l'organisation.
- Zone France : 160 emplois, soit 24% des départs pour un poids de 23% dans l'organisation.
- Marketing : 136 emplois, soit 20% des départs pour un poids de 13% dans l'organisation.
- CTIO : 75 emplois, soit 11% des départs pour un poids de 13% dans l'organisation.
- Les autres (RH, OB Int ...) : 12 postes, 2% des départs pour un poids de 2% dans l'organisation.

Le document de la direction montre aussi les domaines et les familles métiers concernés, mais ne permet pas de les identifier. **Vos élus CFDT demandent à la direction une vision loyale et sincère des emplois ciblés par métiers/activités/sites !**

Domaines métiers et familles métiers concernés par le projet	Suppression d'emplois
Accompagnement Management Projet ; Management ; Animation et Processus	309
Client Ventes et Relation Client ; Ventes et Relation Client Entreprise ; Marketing ; Communication	237
Innovation et Technologie Déploiement et Exploitation ; Technologies de l'information et Communication ; Donnée ; Recherche et Design	110
Fonctions Support Ressources Humaines ; Finance Performance Stratégie ; Immobilier et Services aux Occupants	13

	GDO	OB France	Marketing	CTIO	HR & EE	ELOB & GS	OB Inter
TOTAL : 669	286	160	136	75	7	2	3
Client	101	67	51	15		1	2
Accompagnement	175	82	50			1	1
Innovation et Technologie	8	6	35	60	1		
Fonctions Support	2	5			6		

La CFDT refuse que la direction accroche des cibles à 669 de ses collaborateurs, qui ont contribué depuis de nombreuses années à faire croître le chiffre d'affaires d'Orange Business. La CFDT défend un reclassement dans Orange SA pour tous !

Est-ce vraiment rassurant ?

Lors du CSE extraordinaire du 22 mars et lors du call salariés du 23 mars, la direction de SCE a tenté de rassurer sur la suppression de 669 emplois.

Il y a deux semaines, la direction annonçait la suppression de 669 emplois. Il faut croire que l'émotion suscitée par ces annonces et la mobilisation des salariés à la suite de l'appel de l'intersyndicale CFDT, CGT, SUD et FO Com ont porté leurs fruits.

Il est indiscutable que la direction a rassuré les salariés : elle s'engage à ce qu'il n'y ait pas de départ contraint avec un plan de licenciement économique ou un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Nous voulons croire que cette promesse s'inscrit dans la durée.

Ce n'est pourtant pas ce qui apparaissait dans le document présenté aux élus le 22 mars. En effet, après avoir écrit qu'un « redimensionnement de nos activités en France [...] conduirait à la suppression estimée à 669 postes », il est écrit quelques pages plus loin que « Bien qu'il soit envisagé un programme de formation [...], la spécificité des emplois de SCE au sein d'Orange SA limite les possibilités de mobilité interne », « Les prévisions d'évolution des effectifs [...] ne permettent pas d'absorber le sureffectif constaté à travers des propositions de repositionnement interne ».



Pour autant, même si les départs se feront sur la base du volontariat, ce projet reste extrêmement inquiétant pour SCE et au-delà pour tout le groupe.

- Réduction drastique des effectifs de SCE : 25% des salariés (TPS, départ volontaire), alors que les salariés sont déjà en surcharge de travail. Risque de départ de compétences rares et cruciales.
- Accélération de la délocalisation de l'activité en offshore.
- Accélération de l'évolution des métiers de SCE vers un modèle intégrateur des solutions du marché, et donc diminution de l'innovation au sein d'Orange. Cela a été dit par la direction : « nous ne ferons plus de développement ».

Au cours du CSE, les élus CFDT ont proposé de transformer ce qui n'était qu'un point d'information de la direction en « information-consultation », ce qui aurait permis de :

- Geler la rupture conventionnelle collective (RCC) ou le Plan départ volontaire (PDV),
- Donner du temps aux élus pour trouver des solutions alternatives,
- Mettre à contribution les avocats du CSE SCE,
- Voter une expertise légale à laquelle la direction a l'obligation de répondre.

Malheureusement, les élus CFE-CGC ont préféré rester sur une information et une expertise libre qui ne contraint en rien la direction.

Vos militants CFDT resteront mobilisés pour garantir l'emploi au sein Orange SA.

Vers des reconversions à marche forcée !

« L'expérience Employé », comme aime le dire notre direction...

Pour les salariés qui ne seront pas volontaires à quitter l'entreprise, la direction envisage des reconversions massives via un plan de formation sans besoin identifié par métier/activité/site, sans budget spécifique et sans calendrier associé.

La direction veut nous imposer sa vision autour de deux axes :

- Le Reskilling qui est une reconversion avec changement de métier.
- L'Upskilling qui est une évolution de son métier et qui doit nous permettre de renforcer ou d'acquérir de nouvelles compétences dans le même domaine métier.



Un plan de formation efficace passe au préalable par une diminution de la charge d'activité déjà excessive avec les départs en TPS. Notre direction doit donner du temps libre à tous les salariés SCE pour intégrer les formations professionnelles qu'elle proposera. Pour rappel, nous avons déjà 3 ans de retard sur la transformation des métiers SCE, qui avait été annoncée dans le plan stratégique 2020/2025.

La CFDT demande un véritable plan de formation qualifiant, diplômant et ambitieux pour tous les salariés SCE qui le souhaitent. Notre direction doit agir avec courage pour garantir l'employabilité de tous ses salariés au sein d'Orange SA !

#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.