



## Jusqu'où s'arrêteront-ils ?

**La stratégie de la direction porte ses fruits, nous perdons toujours plus d'emplois en France.**

La direction a présenté son bilan 2022 de l'emploi et des parcours professionnels. La CFDT ne peut que constater une diminution de 8,5% des emplois en France et une augmentation des délocalisations. Nous remarquons en outre un taux de féminisation stagnant. L'objectif fixé par la direction dans l'accord de 2021 n'est pas atteint. **Pour la CFDT, un groupe comme Orange doit avoir les moyens pour embaucher plus de femmes.**



**De même, les élus CFDT ont dénoncé la charge de travail en forte augmentation pour les salariés qui restent.** La baisse des effectifs impacte toutes les fonctions. La décroissance importante des métiers dans le domaine de la relation client, du déploiement et de l'exploitation met à mal nos capacités d'agir sur le cœur même de notre activité. Christel Heydemann, par son plan stratégique, souhaite revenir aux fondamentaux, oui, mais **avec quelles ressources sur SCE ?**

Les élus CFDT ont également posé des questions à l'entreprise concernant les formations qualifiantes, qui sont légalement obligatoires. En réponse, **la direction a déclaré qu'elle ne pouvait pas vérifier si tous les employés suivaient effectivement ces formations...** Les élus CFDT dénoncent depuis longtemps le fait qu'une présentation de 15 minutes sur les nouvelles technologies peut difficilement être considérée comme une formation qualifiante. **La direction utilise pourtant entre autres arguments le manque de salariés formés aux nouvelles technologies pour justifier son plan de suppressions de postes**

La CFDT revendique :

- L'arrêt immédiat des externalisations.
- La mise en cohérence de la stratégie avec les ressources nécessaires
- Une vraie politique d'embauche favorisant le transfert des compétences entre générations
- Un accompagnement de la politique de réindustrialisation de la France

**Orange Business a sa part de travail (et de revenus) à faire.**

## La mutualisation loin de chez vous ?

**Un outil à la main de la direction pour délocaliser nos métiers.**

La direction est venue présenter la généralisation d'un test de "pôle mutualisé" au sein du Service Client Mobile (SCM) du département des Opérations Mobile (OM). Dans le modèle actuel, chaque conseiller client est soit spécialisé sur un domaine technique, soit dédié à un client. Dans le futur modèle mutualisé, le point de contact des clients sera une boîte mail partagée avec un ensemble de conseillers clients. Cette évolution transforme le métier avec moins d'expertise spécifique et implique des connaissances clients et techniques élargies.



**Cette transformation a été testée sur une équipe, les salariés ont bien accueilli ce mode de fonctionnement.** Ils ont en effet constaté une meilleure répartition des tâches. Ils ont aussi souligné l'importance d'être accompagnés dans leur montée en compétences. La réorganisation achevée, il y aura huit pôles mutualisés dont plusieurs à Maurice et Madagascar.

Les élus CFDT ont demandé et obtenu le mandatement d'une CSSCT en soulevant plusieurs points d'attention :

- Un suivi renforcé de la montée en compétences des salariés, avec des formations en lien avec leurs besoins et leurs demandes.,
- La vigilance à ce que cette transformation ne devienne pas une porte ouverte à la délocalisation de l'activité,
- Le maintien de localisation en France de toutes les activités de nos clients institutionnels.

**Pour la CFDT, une nouvelle organisation du travail doit se faire au service de meilleures conditions de travail et ne doit pas ouvrir la crainte de voir son emploi délocalisé.**

## **On reprend les mêmes et on recommence**

**Comment espérer un regard neuf sur SCE si le CSE persiste à travailler avec le même cabinet d'expertise ?**

La commission des marchés du CSEE intervient pour les marchés d'un montant supérieur à 30 000 Euros dans une année civile. La commission devait donc statuer sur le choix d'un cabinet pour une expertise libre au mandat très large qui doit accompagner les élus du CSEE jusqu'à la fin du mandat.

C'est ainsi que la commission a dû statuer dans un délai contraint pour choisir le cabinet. La commission a entendu les différents soumissionnaires et le choix s'est porté sur le cabinet SECAFI ALPHA. Ce cabinet accompagne le CSEE depuis des années et **la CFDT regrette que le système de notation des soumissionnaires favorise les cabinets déjà en place et ne permette pas d'apporter un regard nouveau et innovant sur la situation de l'entreprise.**



La CFDT réclame que les critères de notation de la commission ne favorisent pas les cabinets déjà dans la place.

**Pour la CFDT, Il est temps de remettre en cause les dogmes de la direction en optant pour un nouveau cabinet d'experts capable d'apporter un éclairage différent sur les projets en cours.**

## **#PartoutPourTous**

**Qui est le mieux placé pour défendre les collègues ?**

**C'est vous !**

C'est le moment de rejoindre la CFDT !  
[Contactez-nous, ensemble, on est plus fort.](mailto:cfdt.sce@orange.com)

**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.**

Les illustrations de Wingz , CHEREAU, Pixabay (Clicer-Free-Vector-Images , Adobe (snowing12, Farknot Architect) ont été acquises par la CFDT. Les autres sont libres de droits.