



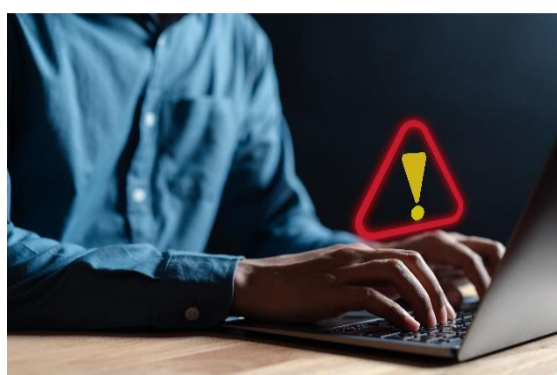
## Orange Business sous-traite son principal outil de travail

**La direction externalise la gestion de nos postes de travail à un prestataire et anticipe à bas bruit la filialisation de SCE.**

Pour les élus CFDT, les réponses de la direction n'ont pas été pertinentes. Le seul avantage tangible serait une uniformisation des postes de travail entre SCE et nos filiales en France et à l'international.

Pourquoi rompre la mutualisation de ce service d'infogérance apporté par nos collègues de la DISU aux salariés d'Orange SA ?

Les solutions internes portées par le groupe sont une démonstration de notre savoir-faire en transverse. C'est ainsi que le poste de travail DISU est une co-construction d'Orange France Innovation et d'Orange Business où chacun apporte ses compétences et ses solutions. Orange a toujours eu la volonté de montrer notre capacité d'utiliser nos solutions internes et d'en faire un effet de vitrine auprès de nos clients.



La CFDT regrette la faiblesse des arguments économiques, rien ne démontre un gain pour Orange Business. De plus, nous n'avons aucune garantie sur : les délais de mise à disposition de nos matériels bureautique et télécoms, et sur la qualité de service perçue par les utilisateurs que nous sommes.

La CFDT dénonce aussi l'impact à court terme sur nos collègues qui travaillent dans les équipes de la DISU qui fournit nos équipements et gère notre poste de travail, ainsi que dans nos équipes d'ISAM sur SCE qui gèrent nos habilitations et nos équipements mobiles.

**Cette séparation du SI anticipe-t-elle une filialisation de SCE ? Pour les élus CFDT, ce projet nous sépare d'Orange SA.**

## Formation : le bilan 2022 est aussi mauvais que les autres années.

**La direction ne prépare pas les salariés de SCE aux enjeux de demain.**

Que dire sur le bilan formation de l'année 2022 qui n'a pas déjà été dit les années précédentes ? **Les salariés d'Orange SCE sont, factuellement, ceux qui reçoivent le moins d'heures de formation d'Orange SA.** Nos collègues de l'UES Orange ont en moyenne 26,4 h par salarié/an, alors que nous culminons à 16,5 h. Et encore, ce nombre inclut les formations anti-corruption et autres sujets similaires ! Cela illustre bien que la direction est loin d'une interprétation loyale de l'article L6321-1 du code du travail qui indique : « **L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.** »

Nous sommes désormais face à un mur qu'il va falloir pourtant franchir. En effet, la formation, ou reskilling/upskilling, est l'une des composantes majeures du plan de transformation de notre entreprise. **Mais comment arriver à former massivement les salariés quand la direction n'y arrive pas depuis bien des années ?** Acculée par la démonstration argumentée de la CFDT, la direction s'est dite néanmoins convaincue que son nouveau plan de formation va permettre d'inverser la tendance. Le départ des salariés en TPS, ajouté aux 643 suppressions d'emplois et à la délocalisation, va inévitablement augmenter la pression sur ceux qui resteront à SCE. **Comment allons-nous pouvoir dégager du temps dans nos agendas pour se former ?**



**La CFDT demande fermement que les ressources nécessaires soient mises en place sans délai pour mettre en œuvre un plan de formation ambitieux.** Nous ne pouvons pas rester les bras croisés et attendre le bilan de 2023 pour nous lamenter sur de mauvais chiffres ! SCE représente 20 % des salariés d'Orange Business au niveau mondial, et le business de SCE génère plus de 65 % de la marge brute totale. **Pour la CFDT, il est impératif que la direction investisse dans des formations qualifiantes pour les salariés de SCE !**

## Les comptes du CSE :

**Les caisses débordent !**

Le CSE a validé les comptes pour l'exercice 2022 : au 31 décembre 2022, il y avait encore plus de **17 millions d'euros** dans les caisses du CSE. **Cet argent appartient aux salariés et n'a pas vocation à être mis de côté, comme les élus CFDT le répètent inlassablement.**

Le versement de 1000 € supplémentaires sur le compte ASC de chaque salarié n'entame qu'un tiers des réserves.

**1000 euros c'est bien, 2000 euros ce serait mieux !** (cf article précédent). Et surtout, pour les élus CFDT l'argent versé par l'entreprise devrait être distribué de façon plus régulière aux salariés de SCE.



## Prévention des Risques Psycho Sociaux à la peine

**Et pendant ce temps la direction de SCE regarde ailleurs...**

La santé des salariés dépend de l'organisation du travail. La CFDT avait déjà dénoncé en décembre 2022 le manque d'ambition et de moyens à SCE pour prévenir les risques professionnels tels : les Risques Psycho Sociaux (RPS), la sédentarité et les Troubles musculosquelettiques.

Les bilans Hygiène Santé et Condition de Travail de l'année 2022 montrent une accélération des transformations des organisations, des processus



de travail et des outils avec un manque récurrent d'accompagnement des salariés. Les médecins du travail l'ont aussi souligné dans leur rapport annuel.

Les CSSCT ne peuvent pas jouer correctement leur rôle. L'efficacité des actions engagées n'est pas mesurée. La prévention primaire, censée éviter les risques à la source, est inexistante ; C'est le rôle et le devoir de l'entreprise de prévenir les risques professionnels.

Les managers de proximité, garants opérationnels de la santé et de bonnes conditions de travail n'ont pas les moyens d'exercer leurs prérogatives :

- Ils sont eux-mêmes de plus en plus exposés aux RPS subissant des injonctions contradictoires,
- Ils ne sont pas suffisamment formés,
- Ils ne peuvent donner la priorité nécessaire à la prévention, faute de temps ou de moyens.

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

## **Alternantes et stagiaires, le grand bond en arrière** **La direction n'arrive plus à recruter des femmes, seulement deux femmes issues de l'alternance recrutées en CDI en 2022.**

L'un des objectifs de l'accord « égalité professionnelle » est de parvenir à une parité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le nombre d'alternants/stagiaires, vivier des recrutements futurs. Or en 2022, **seulement 35,6 % des alternants/stagiaires sont des femmes.** De plus, la direction oriente nos alternantes dans des services où SCE ne recrute pas.



La réponse pour expliquer le faible nombre d'alternantes est que le nombre d'étudiantes dans les métiers scientifiques est réduit. C'est incontestable et cela découle, selon les études spécialisées, de la construction sociale qui perçoit certains métiers comme inappropriés pour les femmes (ou pour les hommes). Faut-il pour autant rester fataliste ? L'accompagnement de [l'endométriose](#) pourrait ainsi être un levier pour rendre Orange plus attractif auprès des étudiantes. Et il existerait bien d'autres moyens pour promouvoir Orange au sein des écoles, **Orange doit bouger !**

Pour promouvoir Orange auprès des jeunes, la direction doit mettre en avant une politique de rémunération égalitaire. Chaque année Orange court après des inégalités qu'elle a elle-même créé. La direction utilise un outil de rattrapage salarial opaque, avec des résultats mitigés. En 2022, 100 collègues dont 20 hommes ont néanmoins vu leur situation s'améliorer.

**Pour la CFDT les jeunes sont l'avenir de notre entreprise.** Il est essentiel de dépasser la simple communication. La direction doit mettre en valeur nos atouts et véritablement répondre aux attentes des jeunes. Cette tâche est immense, compte tenu de l'atmosphère morose qui règne au sein de notre entreprise. Nous sommes pourtant leader en France, nous dégageons des bénéfices. Nous avons donc tous les moyens pour attirer des jeunes sur SCE.

**La CFDT est aussi là pour défendre l'emploi des femmes et demande à Orange d'être efficace dans ses actions.**

## **Transfert de 112 collègues SCE de Pro PME et SMS à DEF**

**Un projet qui doit rapprocher des collègues, mais qui pose question...**

Lors du CSE du 21 juin, la direction a présenté son projet de transférer 112 salariés de SCE, vers DEF. Les élus CFDT ont exprimé des préoccupations concernant l'emploi et les possibles restructurations à venir sur DEF.

La CFDT a demandé dans le cadre de ce projet un bilan à 6 mois avec le suivi des risques psychosociaux et de la charge de travail avec des indicateurs précis.

Nous avons rendu un avis positif à ce projet, car les salariés de la BU pro PME et SMS concernés par ce transfert n'auront pas à subir le plan de départ volontaire et garderont leur contrat de travail Orange SA.

**Les militants CFDT de DEF et SCE, sont à votre disposition pour vous accompagner et suivre ce projet de la direction.**

## **Mutualisation des équipes SCE**

**La direction fait rimer « mutualisation », avec délocalisations !**

Le CSEE a continué d'examiner la généralisation du « pôle mutualisé » au sein du Service Client Mobile du département des Opérations Mobile. Pendant la phase pilote, la direction se prévaut d'un bon accueil des salariés de SCE. Ils ont constaté une meilleure répartition des tâches mais expriment l'importance d'être accompagnés dans leur montée en compétences.



Derrière le mot « mutualisation », la CFDT déplore une accélération des transferts d'activités hors de France. Pour la CFDT, Orange Business a largement les moyens de préserver une mutualisation en France avec des recrutements externes sur Orange SA. Ces recrutements externes permettront aux équipes SCE actuelles de retrouver des conditions de travail sereines et de réellement dégager du temps pour permettre à tous les salariés SCE qui le souhaitent d'aller acquérir de nouvelles compétences. La CFDT demande des formations qualifiantes et/ou certifiantes et/ou diplômantes avec des promotions à la clef pour valoriser l'investissement de nos collègues.

**Pour la CFDT, notre direction doit parvenir à améliorer les conditions de travail, sans faire peser la crainte de voir son emploi délocalisé.**

# #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.](#)

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, unsplash.com (bady abbas) et stock.adobe.com (FAMILY STOCK, still Life Concepts )ont été acquises par la CFDT. Les autres sont libres de droits.