



## Réaménagement en Ile de France pour Orange Business Seuls trois sites de SCE existeront à terme

Le 30 août 2023, le schéma directeur de l'immobilier SCE était présenté au CSE, exposant la vision de la direction pour l'immobilier d'Orange Business jusqu'en 2025. Lors du CSE d'avril, cette vision a été précisée pour l'Île-de-France, avec notamment le renouvellement du bail de Stadium et le réaménagement du site, **puis à terme le regroupement de toute l'activité d'Orange Business en Île-de-France sur trois sites : Stadium au nord, les Villages de l'Arche à l'ouest et Massy au sud.**



Plus précisément lors du CSE d'avril, la direction a présenté aux élus le démarrage du projet d'aménagement de Stadium. Ce projet s'articulera en plusieurs phases. **La première phase prévue jusqu'au printemps 2025 concerne les travaux techniques du bâtiment.**

Ces travaux sont attendus par les occupants car ils subissent des conditions qui peuvent être difficiles notamment en termes de gestion de la température. Les travaux, débutant en juillet, entraîneront le **déplacement des salariés** de l'aile B vers l'aile A, sans date de retour clairement définie. De plus, ces mouvements imposeront **un passage en flex office pour l'ensemble du site.**

Mais des éléments essentiels manquaient pour une analyse approfondie : données économiques, localisation des occupants, besoins des occupants, gouvernance du projet, ... Outre les éléments manquants pour l'analyse du projet, les élus CFDT ont interrogé la direction, sans obtenir de réponse satisfaisante, sur les conditions de travail dans un bâtiment en travaux sur une période prolongée. De ce fait, les élus CFDT ont voté pour le mandatement de la commission CSSCT et le mandatement d'un cabinet d'experts.

**La CFDT reste vigilante dans cette phase du projet, nous réitérons l'impératif d'obtenir un projet détaillé qui garantira l'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie de nos collègues.**

# Rapport annuel sur l'emploi : chute continue à SCE

## Année après année, le nombre de salariés et les recrutements diminuent

La direction est venue présenter le rapport annuel sur la situation de l'emploi chez SCE lors du CSE d'avril. Les chiffres présentés confirment la tendance inquiétante depuis plusieurs années : à fin 2023, la baisse des effectifs est de 5% par rapport à l'année précédente, 15 % des effectifs sont engagés dans un TPS, et plus de 12,5 % sont concernés par les suppressions de postes prévues pour 2024.

Avec un âge moyen de 51,4 ans et 35 % des salariés âgés de plus de 55 ans, la direction de SCE n'envisage aucune mesure pour assurer une gestion efficace de l'emploi et des capacités de travail pour les années futures. En 2023, SCE n'a effectué que 2 recrutements externes, contre 76 en 2021 et 37 en 2022.

Cette politique restrictive soulève des questions quant à la capacité de la direction à renouveler ses effectifs et à maintenir un équilibre générationnel propice au développement de l'entreprise. De plus, la CFDT dénonce la délocalisation massive de nos métiers. Enfin, les élus CFDT ont très fermement dénoncé lors de ce CSE l'augmentation de la charge de travail pour les salariés restants, qui affecte toutes les familles de métier.



Face à ce constat alarmant, **la CFDT revendique :**

- L'arrêt immédiat des délocalisations.
- La mise en cohérence de la stratégie avec les ressources nécessaires à sa réalisation.
- Un accompagnement des salariés en fin de carrière.
- Une vraie politique d'embauche favorisant le transfert des compétences entre générations

La CFDT reste mobilisée pour défendre les intérêts des salariés et œuvrer à la construction d'un avenir professionnel durable et équilibré.

## Bilan Alternance 2023

### -18% d'alternants en deux ans

Avec 5,3 % d'alternants au sein de SCE en 2023, SCE atteint tout juste les 5% minimum demandés par l'État pour éviter de payer la contribution supplémentaire à l'apprentissage. Il y a 288 alternants à SCE en 2023, **très loin des 350 alternants en 2021**. Plus de 70 % des alternants préparent un Bac +5, 20 % un Bac +3 et 10 % un Bac +2. Durant ce CSE, les élus CFDT ont déploré la faible représentation des apprentis Bac +2 et Bac +3 alors que la direction prône la diversité et l'inclusion parmi ses valeurs.



D'autre part, **en 2023 un seul alternant a été recruté en CDI et six en CDD**. Le manque d'attractivité d'Orange serait-il la cause du faible taux de recrutement ou est-ce une volonté

de l'entreprise ? **Pourtant, SCE a reçu plus de 1,7 millions d'euros de subvention en 2023 pour ses alternants.**

Pour améliorer le bilan alternant, vos élus CFDT demandent :

- L'augmentation du taux d'alternants,
- Un meilleur accompagnement à l'embauche à Orange
- Une plus forte représentativité des alternants de niveau Bac +2 et Bac +3

## **Bilan GEPP 2023 (Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnel)**

### **Emploi en berne et toujours pas de visibilité sur les Parcours Professionnels**

Il n'y a malheureusement aucune surprise du côté de l'emploi puisque SCE subit une diminution de 10,4 % des Équivalents Temps Plein (ETP) en 2023, par la baisse des effectifs, les mobilités sortantes et les départs. Cette baisse met également en exergue la diminution de 15 % des mobilités entrantes, signe que SCE attire de moins en moins.



Tout au long de la mandature précédente, vos élus CFDT ont régulièrement sollicité la direction pour qu'elle se penche sur les **parcours professionnels des salariés de SCE**. En 2023, la direction avait enfin évoqué les concepts de « *upskill* » (monté en compétence) et « *reskill* » (reconversion), mais malheureusement dans le contexte des suppressions de postes. Lors de ce CSE d'avril, aucune donnée chiffrée détaillée ni analyse concernant **les parcours professionnels des salariés de SCE** n'ont été présentées par la direction. Pour autant cette dernière a annoncé au cours de la réunion un succès pour la première vague de *reskill*, ce qui contredit les informations partagées lors de all-hands. Les élus CFDT ont souligné ces contradictions et ont critiqué le manque de vision sur les prochains parcours professionnels.

**La CFDT restera vigilante sur ces parcours professionnels, car ils sont cruciaux pour maintenir les compétences et les perspectives d'évolution des salariés de SCE, comme le prescrit le code du travail.**

## **Astreintes temporaires pendant les JO :**

### **La CFDT dit OUI MAIS ...**

Les Jeux Olympiques à Paris représentent une belle occasion pour qu'Orange montre son savoir-faire. **Cela va renforcer notre visibilité à l'échelle mondiale, ce qui pourrait être bénéfique pour l'emploi.**

Pour réussir ses JO, Orange va mettre en place une astreinte à SCE qui concernera 67 salariés à CTIO et 20 salariés à GDO. **La CFDT note néanmoins, qu'une fois de plus, la direction s'y prend au dernier moment.** Encore peu de salariés ont été informés de leur « réquisition » pour ces astreintes... **Que va-t-il se passer si certains de nos collègues ont déjà réservé leurs vacances ?** Le dossier indique que le délai pour être informé des astreintes peut être réduit à trois semaines et que l'employeur aura le pouvoir de le modifier à sa guise. En d'autres termes, la direction aura une liberté totale d'action... **La CFDT ne peut valider une telle méthode de management JO ou pas JO.**



Concernant les dispositifs d'accompagnement, la direction aspire à faire de ce projet une source « de fierté pour les salariés d'Orange Business SCE en valorisant nos contributions et notre savoir-faire. ». **La CFDT souhaite des éclaircissements sur la manière dont cette valorisation sera concrètement mise en œuvre,** mais jusqu'à présent, aucune explication n'a été fournie. La CFDT a demandé que la direction propose aux salariés volontaires une prime supérieure au seul accord du 3 août 2023 relatif aux astreintes au sein d'Orange SA.

Concernant l'organisation, 12 domaines sont concernés par les astreintes dont certains très sensibles comme le Business Ethernet ou certaines applications critiques. **Pourtant 5 domaines sur 12 ne seront secourus que par un seul salarié.** La CFDT identifie à ce niveau de très gros Risques Psychosociaux. **Que se passera-t-il s'il y a 2 alertes en même temps ?** Une telle prise de risque n'est pas acceptable pour la CFDT.

Pour conclure, **la CFDT soutient les JO d'Orange mais pas à n'importe quel prix.** La prise de risque est majeure, la compensation est mineure, cherchez l'erreur....

## Restitution du rapport d'expertise par suite du suicide d'un salarié

**Aborder ce sujet en réunion du CSE a été délicat, de même que la rédaction de cet article. Il apparaît pourtant important de partager certains aspects de ce dossier.**

Dans le contexte stressant du plan de transformation et de suppression de postes, les élus CFDT avec l'ensemble des élus avaient demandé que l'expertise sur le suicide de notre collègue soit effectuée par un cabinet externe. C'est en suivant les principes prescrits par l'INRS\* que l'expertise a suivi une approche :

- Centrée sur **l'environnement professionnel** (et non personnel) de la personne qui s'est suicidée.
- Reposant sur la mise en évidence de « **faits** » et d'**éléments objectifs**.
- **Orientée vers la prévention** et par le souci de présenter des propositions d'actions.
- **Non culpabilisante**, car il ne peut s'agir d'une recherche de responsabilités qui le cas échéant ne pourrait dépendre que de la justice.



Deux points cruciaux ont émergé de l'expertise et des discussions lors du CSE.

**Tout d'abord, la question de la prévention du suicide est toujours éludée au sein d'Orange, malgré le contexte historique de la "crise des suicides" des années 2000.**

Ensuite, et même si tous les experts indiquent qu'un suicide est toujours le résultat de multiples facteurs, l'analyse des faits présentés montre qu'il est difficile d'ignorer les causes liées à l'environnement professionnel dans le geste de notre collègue.

Les représentants de la CFDT ont donc insisté sur la nécessité de mettre en place une véritable stratégie de prévention du suicide, explicitement inscrite dans le cadre plus large des outils de prévention des risques psychosociaux.

Ils ont également demandé à Orange d'engager la procédure de reconnaissance du suicide de notre collègue en tant qu'« accident de service », équivalent à un accident du travail pour les fonctionnaires.

**Pour la CFDT, la santé des salariés est une priorité non négociable d'autant plus essentielle dans les périodes où le contexte de l'entreprise accroît considérablement le stress, les inquiétudes quant à l'avenir, les conflits de valeurs et les risques psychosociaux.**

\* : INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité, établissement public qui contribue à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail

## **Rapport des médecins sur l'année 2023 à SCE : un vrai cri d'alarme !**

### **Une alerte sans précédent sur les conditions de travail des salariés**

Bien que n'étant plus obligatoire à la suite d'un décret de 2022, les médecins d'Orange SCE continuent de dresser un bilan de la santé des salariés qu'ils ont rencontrés en consultation. Les élus **CFDT** les remercient particulièrement pour avoir mis des mots sur leur quotidien au service des salariés. Il faut aussi rappeler que la moitié des consultations médicales sont assurées par des infirmières et des infirmiers.

Ce rapport est malheureusement historique. Il faut remonter à l'ère Lombard pour trouver un rapport aussi accablant. Ce n'est d'ailleurs pas seulement un rapport, c'est une alerte ! La médecin rapporteuse a par ailleurs annoncé, en pleine séance du CSEE et à la stupéfaction de la direction, qu'elle quittait Orange SCE car elle ne pouvait pas y mener à bien un travail de prévention des risques...

Ce rapport n'est pas basé uniquement sur les paroles des personnes qui ne vont pas bien et qui demandent à rencontrer le médecin. Il est basé sur 2 931 entretiens, ce qui le rend particulièrement légitime pour une entreprise de 5 739 personnes.



### **Que contient le rapport ?**

Il met en lumière une dégradation nette des conditions de travail, où les salariés font face à des situations de surcharge de travail importantes et prolongées, accentuées par des départs non remplacés et des ressources limitées. La sous-charge, plus rare, est également très mal vécue dans un contexte où la direction explique ne plus avoir besoin de certains postes.

La **CFDT s'est étonnée de voir autant de remontées alors qu'Orange a vanté à la DRIEETS son processus de gestion de la charge de travail. Pourquoi autant de signalements vers les médecins alors que la direction arguait sur 13 pages, lors de nos échanges PDV, de son processus de gestion des alertes ?**

Les médecins ont également rapporté la difficulté de managers qui ne peuvent plus assurer leur rôle protecteur car ils sont eux-mêmes fragilisés. La population RH est aussi concernée par des injonctions contradictoires. Leur position particulière fait qu'ils ne peuvent pas s'exprimer aussi librement que les autres salariés. Les médecins observent également une perte de confiance de salariés envers leur employeur en raison de décisions jugées peu transparentes et non comprises. **La CFDT demande à la direction d'avoir le courage d'analyser les causes de cette perte de confiance !**

Les médecins continuent en indiquant que les départs annoncés de salariés et les réorganisations créent un climat d'anxiété et d'incertitude parmi les employés qui affecte clairement leur bien-être et leur motivation.

Les médecins ont également signalé les difficultés rencontrées par les salariés chargés de former régulièrement des collègues en offshore. **La CFDT a rappelé à la direction son devoir d'assurer un suivi psychologique des salariés** qui devront participer aux transferts massifs des métiers en offshore via le PDV.

La **CFDT** a également demandé à connaître le nombre d'arrêts de travail de courte durée sur Orange SCE, car un autre rapport a montré son explosion sur le périmètre groupe France (+87%). Ce facteur est clé pour appréhender la situation que connaît Orange SCE. Le Dr Francis Marion, dans une tribune du Monde, a d'ailleurs indiqué que « **la fréquence des arrêts de travail dans une entreprise est un marqueur du climat social interne** ».

Les principaux autres verbatim remontés dans ce rapport sont la transformation OB, les Troubles Musculo Squelettiques, le Flex-Office et la sédentarité.

En conclusion, **la CFDT a demandé à connaître les actions entreprises par la direction ainsi que leurs indicateurs de suivi à la suite des remontées des médecins.**

### **Qu'a répondu la direction ?**

Pas grand-chose en vérité. La même langue de bois que celle servie durant toute la phase d'étude du PDV. Rien de plus... Est-ce ce déni qui a conduit la médecin rapporteuse à annoncer son départ en plein CSE ?

*« La meilleure réponse à apporter, c'est d'atteindre nos objectifs en matière d'EBITDAAL pour nous redonner un avenir brillant ». C'est le vœu de la direction alors qu'elle a choisi un passage*

en force avec ce PDV. [Un PDV néfaste pour tout le monde et qui ne résout rien comme l'a démontré la CFDT.](#)

## Que faire ?

2024 va connaître une accélération sans précédent des départs sur Orange SCE. Tous les indicateurs sont déjà préoccupants et personne ne peut penser que la situation décrite en 2023 va s'améliorer. Et c'est justement pour ça que la **CFDT** encourage chacun à prendre soin de soi et à ne pas hésiter à parler de ses difficultés.

**Pour la CFDT, la santé des salariés est une priorité non négociable d'autant plus essentielle dans les périodes où le contexte de l'entreprise accroît considérablement le stress, les inquiétudes quant à l'avenir, les conflits de valeurs et les risques psychosociaux.**

La CFDT, 1er syndicat des cadres et 1er syndicat en France

**#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 et CHEREAU, Adobe stock, Unplash ont été acquises par la CFDT. Les autres sont libres de droits.