

CSEE de SCE des 18 et 19 (en visio)

Ce Compte-rendu ne vise pas l'exhaustivité, il est le point de vue de la CGT SCE. Nous n'y rapportons que les points qui nous semblent les plus importants.

Sujets abordés dans ce CR:

1. Points divers
2. Information sur le bilan de l'Alternance 2019 à SCE
3. Information/consultation sur le projet d'évolution d'Orange Healthcare
4. Fonctionnement CSEE
 - a. Evolution des règles ASC
 - b. Contribution du SCE au budget de fonctionnement du CSEC
5. Information sur la vision stratégique métiers de CSO
6. Information/Consultation sur le projet d'évolution d'activité de l'équipe DIVAC

Nous avons fait des déclarations sur les points 2, 3, 4 et 5. Vous pouvez les retrouver sur <https://plazza.orange.com/docs/DOC-1567651>

Point divers (appelé « point président » !)

Points direction

- Changement à la tête du groupe : Voir arriver un ancien directeur financier de l'époque Lombard lorsque Engage 2025 annonce un plan d'économie de 1MD Euros Net (plus violent que les 3 MDs Euros Bruts de Chrysalid et Explore 2020) ne présage rien de bon pour l'emploi et les salariés en général. Expression CGT sur ce changement : <https://www.cgtfapt-orange.fr/changement-au-comex-dorange-un-remaniement-qui-annonce-la-couleur/>
- OCB Cesson : *Le CE de SCE avait été consulté sur le déménagement de Orange Islands vers PATTON. Un retour était prévu en janvier 2020. Compte tenu des contraintes cela a été reporté à sept 2020. Mais 5 salariés pour des contraintes de sécurité sont amenés dès maintenant à revenir au bat 6 dans des locaux qui ont été aménagés en respect des principes sanitaires.* La CGT a prévu de faire une visite des locaux pour voir tout ça ...
- Lyon 2020 : la livraison des locaux retardés : sensée avoir lieu le WE de la Pentecôte, l'installation est reportée à la rentrée de septembre. Les salariés sont invités à venir faire leurs cartons entre le 20 juin et le 10 juillet ...

Points élus CSEE

- PERE pour les salariés ex-Equant : Nous avons demandé qu'une information de l'entreprise soit faite à l'ensemble des ex salariés Equant sur la possibilité de sortie du PERE Arial ainsi que communication de la procédure précise qui permet de le faire. Si on compte une moyenne de 30,000€ d'avoir par salarié (moyenne basse) c'est plus de 45,000,000€ qui sont bloqués chez Arial qui risque donc de ne pas être très encline à communiquer sur le sujet. Nous rappelons que la date limite de sortie est le 30 septembre et que la procédure de sortie prend plusieurs semaines (jusqu'à 4 mois). Nous demandons donc une communication de toute urgence à l'ensemble des ex salariés d'Equant France. La direction note la demande ... Nous apprendrons ultérieurement qu'elle refuse de le faire. Pourtant c'est bien cette même Direction qui obligeait les salariés à y cotiser. Lorsque la direction (DRH) répond aux Représentants de proximité « : **Une information des salariés n'est pas envisagée car nous ne disposons de la liste des personnes qui détiennent un compte AG2R.** » La DRH de SCE se moque clairement du monde. En effet elle était elle-même DRH Equant et pendant de nombreuses années donc à minima il suffit de prendre le fichier des effectifs Equant qui ont été transférés dans Orange SA le 01 juillet 2018.

- Clim' bat 6-7-8 de Cesson : La clim' des bat 6-7-8 de Cesson ne peut fonctionner qu'en mode recyclage partiel (elle ne peut pas fonctionner sur un mode d'apport d'air extérieur seulement !) ce qui n'est pas conforme aux recommandations (malheureusement non contraignantes !) des pouvoirs publics. Nous demandons que le système de clim puisse être modifié et/ou (en attendant) arrêté pour ne pas favoriser la propagation éventuelle du virus ! La direction note la demande ...

Information sur le bilan de l'Alternance 2019 à SCE

Une déclaration CGT a été faite sur ce point, vous pouvez la retrouver ici : <https://plazza.orange.com/docs/DOC-1567651>

Une politique minimaliste de SCE (et plus généralement du groupe !) en matière d'accueil d'alternants (5.1 % à SCE pour une obligation légale d'au minimum 5% sinon c'est l'amende !). On ne vous parle même pas du recrutement en fin d'alternance ... avec 11 alternants recrutés en CDI à SCE en 2019 sur 6600 CDI présents dans l'entité (soit un ratio d'embauches / CDI de 0.17%). Quelques alternants supplémentaires sont recrutés « en filiale » avec des conditions sociales au plus bas !

Voici comment la direction continue la transformation d'Orange en entreprise « low-cost » ... avec des promos permanentes sur les conditions sociales !

Information/consultation sur le projet d'évolution d'Orange Healthcare

Une déclaration CGT a été faite sur ce point, vous pouvez la retrouver ici : <https://plazza.orange.com/docs/DOC-1567651>

C'est une présentation assez généraliste et qui manque de détails sur le volet économique et stratégique.

Sur le plan des effectifs, il est prévu de faire grossir la partie « en filiale » ... vous avez dit politique « low-cost » ...

Les salariés transférés d'Orange SA vers ENOVACOM « sur la base du volontariat » se verraient compenser les différentiels de traitements sous forme de primes récurrentes ! Primes qui seraient conservées lors de parcours « en filiale » mais supprimées en cas de retour à Orange SA. Par contre, la direction « ne prévoit pas » de clause de retour à la demande dans les contrats

La vigilance est de mise ... même (et surtout !) quand la direction se veut rassurante.

Le CSSCT Business Services a été mandaté pour examiner plus en détail les aspects conditions de travail de ce transfert.

Fonctionnement du CSEE

Une déclaration CGT a été faite sur ce point, vous pouvez la retrouver ici : <https://plazza.orange.com/docs/DOC-1567651>

- Evolution des règles ASC

- La CGT n'est pas favorable aux ASC telles que développées par la majorité au CSE de SCE :
 - Nous sommes pour le développement des activités collectives subventionnées (en plus des AS) permettant de favoriser la pratique d'activités collectives en dehors du contexte professionnel afin de favoriser l'esprit d'équipe et la solidarité entre collègues.
 - Nous sommes pour un subventionnement plus juste des salariés, par exemple par la remise en place d'un système de subventionnement par le quotient familial ou mieux encore par un subventionnement basé sur le « reste à vivre »
 - Sur la méthode et la mise en place des nouvelles règles, nous regrettons que les annonces de mise en place aient été effectuées avant que les élus CSE puissent être consultés sur le sujet.
- Vote de la CGT : CONTRE
- **Contribution du SCE au budget de fonctionnement du CSEC**

- La majorité au CSEE de SCE propose une résolution visant à limiter la contribution du CSEE de SCE à 7.5% de son budget de fonctionnement au lieu des 11% demandés par le CSEC. Nous pensons que le CSEC devrait avoir besoin plus que jamais de ce budget pour mener à bien son rôle d'expertise sur les sujets économiques et sociaux. En effet, le CSEC n'a pas de budget de fonctionnement propre et avec les « nouvelles » dispositions légales il doit contribuer financièrement aux expertises auxquelles il fait appel. Nous pensons que dans un contexte post COVID19, les besoins de recours à des expertises devraient être particulièrement importants.
- Nous notons également le manque de précisions sur des postes budgétaires de CSEC . Cela est également le cas pour certains postes budgétaires du CSEE de SCE : nous en voulons pour exemple les lignes budgétaires fournitures de 200,000€ et communication de 55,000€ sur lesquels les explications données n'ont pas été très détaillées (cf le PV du CSE du 23 janvier 2020 disponible sur le site du CSEE de SCE).
- Résultats du vote :
 - **POUR : CGC (Majorité absolue)**
 - **CONTRE : CFTD / CGT /FO/SUD**
 - **ABS : 0**
- Une contre-proposition pour maintenir la délégation de budget de fonctionnement à 11% a été votée mais n'a pas recueilli les faveurs du syndicat majoritaire et n'a donc pas été adoptée. Le CSEC se retrouve donc privé de ressources qui pourraient lui être nécessaire dans le cadre d'expertises ...

Information sur la vision stratégique métiers de CSO

Une déclaration CGT a été faite sur ce point, vous pouvez la retrouver ici : <https://plazza.orange.com/docs/DOC-1567651>

C'est une présentation suivie des questions/réponses qui a duré plus de 4 heures ... Elle est résumée ici en quelques points saillants ... et dans la déclaration préalable que vous pouvez lire sur notre espace PLAZZA.

La direction prévoit une évolution des métiers et une automatisation/ « digitalisation » accrue des tâches. Cela aura pour conséquence :

- Baisse des effectifs internes de 15 à 19% à « activité constante », maintien à l'équilibre si croissance de 3 à 4% par an ... avec la crise post COVID ... on peut imaginer la tendance ...
- Coupe dans les effectifs des sous-traitants avec « ré-internalisation » de l'activité à Maurice qui verrait ses effectifs augmenter de 40 à 60%.
- Beaucoup de questions sont posées sur les changements de métiers induits par cette « vision métier » mais la direction dit que ce projet n'est qu'une première présentation et que cela va être affiné ...

Ce que l'on doit comprendre, c'est que la direction, toujours en pilotage type feuille Excel, coupe d'abord dans les coûts (et les coûts c'est nous !) sans faire explicitement un plan social et sans oser nous (re)dire « vous finirez tous en filiale », mais en réduisant drastiquement les effectifs lors de ce nouveau plan quinquennal ! Cela se traduira inévitablement par une dégradation de nos conditions de travail et de nos conditions sociales si ... nous ne réagissons pas !

Evolution de l'activité DIVAC

En termes d'évolution, il s'agit plutôt d'une cessation d'activité ...

Neuf des dix salariés qui restent dans cette équipe spécialisée dans la vidéoprotection le contrôle d'accès et le câblage vont devoir changer d'activité, un seul restant pour accompagner les derniers clients.

Nous serons particulièrement attentifs à ce que ces salariés qui ont été bien malmenés ces dernières années puissent retrouver plus de sérénité dans leurs prochaines activités.

Le CSSCT Marketing et Solutions a été mandaté pour rendre ses conclusions avant qu'un avis soit rendu lors du prochain CSEE de juillet.

Prochaine réunion du CSEE de SCE prévue les 8 et 9 juillet.

Vos représentants CGT dans les commissions :

Emploi, Formation, Egalité Pro : Sonia Hafed	Projets/économies et évolutions des marchés : Didier Lafosse	ASC : Marc Kéribin	Handicap : Christophe Cariou
---	---	--------------------	------------------------------

Vos représentants au CSE :

Titulaire : Christophe Cariou

Suppléants : Sonia Hafed et Didier Lafosse