



CSEE ordinaire de SCE des 26, 27 et 28 mai 2021 (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:

- Infos président
- Information/Consultation relative au projet de spécialisation et d'évolution de l'organisation des fonctions marketing au sein de Customer Marketing & Innovation (CMI)
- Information sur le Bilan Formation 2020
- Information/Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation des Services Généraux
- Information relative à la présentation d'une vision comparative des résultats financiers de nos concurrents
- Information/Consultation relative au projet de transfert des équipes Large Project DGC vers AE Paris
- Information relative à la suite du programme Leadership des Ventes au sein de DGC
- Information/Consultation relative à la révision de la Rémunération Variable Commerciale des Account Managers au sein de DGC
- Information relative aux enjeux de réinternalisation des activités de CSO
- Information/Consultation sur le Rapport Hygiène Sécurité Conditions de Travail (HSCT) SCE pour l'année 2020
- Information/Consultation sur le PAPRI Pact 2021-2022 pour SCE

Retrouvez le CR et documents du CSE sur <https://plazza.orange.com/docs/DOC-1914730?sr=stream>

Réinscription à la « news letter » globale de la CGT d'Orange : [CGT Fapt Orange \(cgtfapt-orange.fr\)](https://www.cgtfapt-orange.fr) (suivre le lien et aller en bas de page) et confirmer dans le mail reçu que vous voulez recevoir la « news letter » CGT ...

• Infos président

- Changements de dates des CSE de juin et juillet
- Evolution d'organisation de DfB
- Création d'une Direction Sécurité au sein d'OINIS
- Projet de création par Capgemini et Orange de « Bleu », une société qui fournira un « Cloud de Confiance » en France

Retrouvez le document du CSE sur <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-3-2064153/Point%20-%20Informations%20Pr%C3%A9sident%20CSEE%20SCE%20-%207mai%202021.pdf>

• Information relative au projet d'évolution de Global Marketing and Communication – GMC au sein de CMI

Retrouvez le document sur <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-3-2064120/Pt%20-%20-%20I-C%20Projet%20d'evolution%20des%20fonctions%20Marketing%20de%20GMC.PDF>

La CSSCT Marketing et Solutions a été mandaté à l'unanimité :

[https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-3-2064129/RESOLUTION%20DU%20CSEE%20SCE%2026%20Mai%202021%20\(001\).pdf](https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-3-2064129/RESOLUTION%20DU%20CSEE%20SCE%2026%20Mai%202021%20(001).pdf)

- **Information sur le Bilan Formation 2020**

La CGT a fait la déclaration préalable suivante :

« Sans surprise la crise sanitaire a eu un impact très négatif sur les formations en 2020.

Il y a une baisse du nombre d'heures de formation en 2020 par rapport à 2019 de 146 615 à 72 682 heures soit une baisse de 50.4%. Baisse du taux d'accès à la formation de 6 points (de 75% à 69%).

La direction semble trouver que la transition vers les formations à distance opérée à la faveur de la crise COVID est une bonne chose.

Nous mettons en garde la direction car les formations à distance n'apportent pas les mêmes bénéfices aux salariés que les formations en mode présentiel, on peut notamment constater :

- Une dégradation des échanges entre les participants
- Une perte des échanges entre les participants hors temps de formation
- Une perte d'efficacité sur l'acquisition des compétences et sur les apprentissages
- Des interactions de moins bonne qualité entre formateurs et élèves

Nous comprenons que l'entreprise veuille promouvoir ce type de formations, qui lui permettent de faire des économies à court terme sur les frais de mission, mais nous attirons son attention sur le fait que ce type de formation ne doit pas se substituer aux formations présentielle, dans un contexte de retour à une situation plus normale.

Nous demandons que les salariés puissent toujours avoir le choix entre formations à distance et formations présentielle !

Nous demandons qu'Orange mette en place une politique volontariste à partir de 2021 pour rattraper le déficit de formation lié à la pandémie sur 2020. »

Retrouvez les documents [Pt 4a - Bilan de Développement des Compétences 2020 SCE \(Bilan Formation....pdf \(orange.com\)\)](#) et [Pt 4b - Support de présentation - Bilan développement des compétences 20....pdf \(orange.com\)](#)

- **Information/Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation des Services Généraux**

Une évolution de l'organisation des services généraux

Retrouvez la présentation <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-3-2064123/Pt%206%20-%20I-C%20Projet%20d'%C3%A9volution%20organisation%20Services%20G%C3%A9n%C3%A9raux.pdf>

Résolution de mandatement de la CSSCT fonctions supports voté à la majorité :

[https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-4-2064648/R%C3%A9solution%20CSEE%20SCE%20Services%20G%C3%A9n%C3%A9raux%2027.05.2021%20\(002\).pdf](https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-4-2064648/R%C3%A9solution%20CSEE%20SCE%20Services%20G%C3%A9n%C3%A9raux%2027.05.2021%20(002).pdf)

La CGT a voté POUR le mandatement de la CSSCT mais s'est désolidarisée des questions demandant des sanctions envers certains managers par rapport aux problèmes rencontrés. Le rôle des représentants du personnel est pour nous de défendre les salariés pas de les juger.

- **Information relative à la présentation d'une vision comparative des résultats financiers de nos concurrents**

Sur le titre de la présentation : pour la CGT « nous » (salariés) n'avons pas de concurrents mais des collègues dans d'autres entreprises. Et la concurrence des entreprises capitalistes (pour mieux servir les gros actionnaires) entre elles ne devraient pas servir de base à une remise en cause systématique des droits des salariés.

Ceci étant précisé, la direction justifie donc ses plans d'économies sur le personnel (objectif de 500 millions d'économie sur le personnel sur un plan d'économie total de 1 milliard (le fameux plan Scale-Up !)) par le fait que les « concurrents » télécoms font pareil ...

Elle dit que les « hyperscalers » (Google, Amazon, Microsoft, ...) sont dans une situation différente car la crise a renforcé l'utilisation du Cloud et amélioré sa rentabilité. Ce que ne dit pas la direction, c'est que les versements de dividendes massifs d'Orange (22 milliards en 10 ans) ont privé Orange de marge de manœuvre pour se développer dans ces secteurs très gourmands en capitaux et en recrutement de main d'œuvre très qualifiée. Les autres « hyperscalers », pour se développer, ont fait le choix de ne verser pas ou peu de dividendes (sans vouloir louer la politique sociale des GAFAs par ailleurs détestable !) ... Orange paie donc (et ses salariés avec !) sa stratégie purement financière au détriment du développement de l'entreprise et des embauches !

Retrouvez le document sur : <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-4-2064124/Pt%207%20-%20Information%20vision%20comparative%20r%C3%A9sultats%20financiers%20de%20nos%20concur....pdf>

- **Information/Consultation relative au projet de transfert des équipes Large Project DGC vers AE Paris**

Retrouvez le document sur <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-4-2064125/Pt%208%20-%20I-C%20relative%20au%20projet%20de%20transfert%20des%20%C3%A9quipes%20LP%20DGC%20vers%20AE%20Pa....pdf>

Avis positif à la majorité.

La CGT et FO Com n'ont pas pris part au vote estimant que cette info/consultation expéditive (première présentation et consultation dans la même séance) n'a pas permis de consulter les salariés concernés.

- **Information relative à la suite du programme Leadership des Ventes au sein de DGC**

Présentation indigeste et avec (presque) pas de données chiffrées. On en retire bien peu de chose !

Voyez par vous-même : [Pt 9 - Information relative à la suite du programme Leadership des Vente....pdf \(orange.com\)](#)

- **Information/Consultation relative à la révision de la Rémunération Variable Commerciale des Account Managers au sein de DGC**

« Déshabiller Paul pour habiller Jacques » telle pourrait être la phrase qui résume la révision de la rémunération variable à des « Account Manager » de DGC. Plutôt que d'augmenter l'enveloppe pour que personne ne perde, la direction préfère (qui l'eut cru !?) travailler à enveloppe constante pour donner moins à certains et plus à d'autres ...

Ne serait-ce pas une application du vieil adage : « diviser pour mieux régner » !?

Retrouvez le document sur : [Pt 10 - I-C relative à la révision de la RVC des Account Managers au sei....pdf \(orange.com\)](#)

- **Information relative aux enjeux de ré internalisation des activités de CSO**

Nous avons lu la déclaration préalable suivante : «

Orange choisit de continuer à délocaliser dans des pays à fort taux d'exploitation de la main d'œuvre et à supprimer des emplois dans les pays les plus avancés socialement (par exemple l'annonce de 485 licenciements en Espagne et d'environ 70 en Angleterre) et les suppressions d'emplois continuent de façon très importante en France. Le modèle d'Orange est un modèle de dumping social loin de l'image marketing d'un employeur digital et humain ou d'un TOP employer.

La direction fait le choix de ne pas recruter les sous-traitants en France et de limiter les assistances technique à 18 mois en France et de développer les centres de service pour éviter les pbs légaux. On se souvient que la direction d'Equant avait été obligée d'embaucher des prestataires sous la menace de poursuite pour sous-traitance illégale. Depuis, la direction s'échine à masquer la sous-traitance pour éviter que cette situation se reproduise. Cette délocalisation est une aubaine pour limiter la sous-traitance en France où elle est sous surveillance !

La compétitivité dont se prévaut la direction se fait au prix de la destruction des conditions sociales et de la mise en concurrence des salariés des différents pays entre eux.

Cette course à l'échalote et à la baisse des couts salariaux, en plus de détruire les conditions sociales, va finir par détruire la base des clients (qui sont aussi des salariés pour la plupart) d'Orange dans les pays où l'entreprise est implantée historiquement.

D'autres choix sont possibles et Orange en a les moyens !

La CGT revendique notamment l'embauche des sous-traitants qui le souhaitent aux meilleures conditions sociales du groupe.

De la même manière nous demandons que les embauches partout dans le monde se fassent aux meilleurs conditions sociales du groupe : ce serait la seule démarche socialement responsable et réellement humaine ! »

Le CSE a voté unanimement la résolution suivante demandant une consultation et pas une simple information sur le sujet pour permettre au CSE de disposer de plus de leviers en matière de recours à des expertises externes : [https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-4-2064401/R%C3%A9solution%20CSE%20SCE%20R%C3%A9internalisation%20CSO%2028%20mai%202021%20\(TCH\)_Vendredi.doc](https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-4-2064401/R%C3%A9solution%20CSE%20SCE%20R%C3%A9internalisation%20CSO%2028%20mai%202021%20(TCH)_Vendredi.doc)

Retrouvez la présentation sur : <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/1914730-4-2064128/Pt%2011%20-%20Information%20Enjeux%20R%C3%A9internalisation%20CSO.PDF>

- **Information/Consultation sur le Rapport Hygiène Sécurité Conditions de Travail (HSCT) SCE pour l'année 2020**

Les élus des différentes OS représentées au CSE se sont exprimés pour dénoncer et exprimer leurs inquiétudes sur les baisses d'effectifs dans les équipes. En effet, cela induit une dégradation quasi généralisée des conditions de travail.

Nous avons demandés des embauches partout où c'est nécessaire.

Vote POUR à la majorité. Vote CONTRE de la CGT car malgré la forte implication des services de santé au travail (et cela particulièrement pendant la crise COVID), le bilan est une dégradation des conditions de travail et une augmentation des risques psycho sociaux.

Retrouvez la présentation sur :

- [Point 2a - Bilan HSCT 2020 - Global SCE.PDF \(orange.com\)](#)
- [Point 2b - Bilan HSCT SCE 2020 - Suivi PAPRIACT 2020-2021.pdf \(orange.com\)](#)

- **Information/Consultation sur le PAPRIACT 2021-2022 pour SCE**

La CGT a évoqué 3 sujets suite à la présentation :

- Absence de visibilité et d'information par site des CSSCT : c'est un vrai problème de l'organisation des IRP.

- Problème de la suppression des formations secourisme : léger mieux par la reprise timide de quelques formations très ciblées mais nous ne serons pas satisfaits tant que des formations ne seront pas proposées à tous les salariés, avec en complément une incitation par la direction aux salariés de se former au secourisme. Nous avons rappelé l'obligation de résultat de l'entreprise en matière de santé et de sécurité. La responsabilité pénale du chef d'établissement pourrait être mise en cause en cas de manquement à cette obligation.
- Enfin nous avons souligné le sous effectif des services de santé au travail : il faut embaucher pour permettre une meilleure prise en charge d'une population de salariés vieillissante à SCE (même si ça ne fait pas plaisir il faut le dire quand même !)

Nous n'avons eu de réponse satisfaisante sur aucun des points !

Retrouvez la présentation sur [Point 3a - PAPRI Pact Global SCE - 2021 2022.pdf \(orange.com\)](#)

Résolution donnant un avis NEGATIF voté à la majorité (dont la voix de la CGT) : [Résolution CSEE SCE PAPRI Pact.docx \(orange.com\)](#)

Prochain CSEE de SCE les 16, 17 et 18 juin