



## CSEE de SCE des 22, 23 et 24 juin 2022

### CGT SCE

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.

#### Points abordés dans ce compte rendu :

- Infos président
- Rapport Egalité Professionnelle 2021
- Bilan Social 2021
- Information/Consultation sur le projet de regroupements métiers sur les activités autour des services mobiles de SMS
- Points de fonctionnements :
  - o Vote d'une subvention exceptionnelle pour la participation de l'association 69e Rugissants à l'Armor Cup
  - o Vote pour la signature d'une convention d'honoraires avec Maître Ory et Maître Denis (avocats pénalistes)
- Information/Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation d'OBS Global Sourcing
- Information/Consultation sur le projet d'évolution du rattachement des salariés OINIS de l'établissement SCE vers l'établissement WIN de l'UES Orange
- Information sur la mise en place d'une réflexion sur le projet d'évolution de FBO
- Information relative au Programme Fibre Entreprise
- Présentation et approbation des comptes du CSEE de SCE

#### Déclaration préalable de la CGT au CSEE de SCE du 22 juin

*« C'est avec tristesse que nous apprenons le suicide de trois collègues, respectivement à Troyes, à Issy Moulineau et à Draguignan. La CGT tient à exprimer toutes ses condoléances aux familles, aux proches et aux collègues de travail.*

*Les premiers témoignages de l'entourage des trois collègues de travail sont bouleversants et alarmants et à charge pour Orange comme le courrier poignant de la femme d'un des trois collègues décédés.*

*Pour la CGT, si les enquêtes le confirment, la machine à broyer est bel et bien de retour chez Orange ex France Télécom alors que le procès en appel des deux principaux dirigeants de France Télécom sur la vague des suicides est en cours.*

*Quel cauchemar ! Les mots ne suffisent plus pour exprimer l'émotion et la colère des salariés qui n'ont pas encore tourné la page du traumatisme passé.*

*À ce stade, il est hors de question pour la CGT, que la direction nous joue la comédie de l'étonnement et de la compassion. L'heure n'est plus à la banalisation, aux discussions stériles et aux belles promesses d'intentions, car il est inconcevable et inadmissible de revivre à nouveau des drames dans notre entreprise. C'est impardonnable car la direction d'Orange ne peut pas dire ici qu'elle ne sait pas car ces drames se passent alors que la CGT dénonce depuis de nombreux mois l'attitude de déni et de mépris adoptée par les dirigeants actuels d'Orange face à ses nombreuses alertes concernant un contexte social qui se dégrade continuellement et dangereusement, le retour du mal être et de la souffrance au travail, conséquences des choix stratégiques purement financiers qui se résument principalement par des plans d'économies essentiellement supportés par les salariés et dont les conséquences sont de plus en plus insupportables. En effet, en décidant de réduire drastiquement les effectifs par*



## CSEE de SCE des 22, 23 et 24 juin 2022

### CGT SCE

*le non-remplacement, ou à la marge, des départs, la direction acte le report de l'activité sur les salariés restants souvent trop peu nombreux, la cadence infernale et brutale de la mise en œuvre des projets de restructurations, l'absence d'un dialogue social, la forte dégradation des conditions de travail. Ce qui engendre l'explosion des risques psycho-sociaux et un mal-être au travail grandissant. Pour la 3e année consécutive, le rapport des médecins du travail est alarmant et l'enquête CNPS SECAFI viennent confirmer ce que la CGT dénonce au quotidien : une présence de la souffrance au travail dans notre entreprise qui s'étend progressivement dans de nombreux services.*

*Ces drames, liés au contexte social anxiogène, nous inquiètent au plus haut point. Quelle attitude doit-on tous adopter maintenant, car ils soulèvent de nombreuses interrogations ? Pour la CGT, devant l'aggravation de la situation sociale qui redevient dramatique dans notre entreprise, la priorité n'est plus à la poursuite des projets, mais bien à la protection de la santé et la sécurité des salariés. L'extrême urgence pour la CGT, c'est d'avoir un bilan de la situation réelle des salariés avec des éléments détaillés (burn-out, arrêts de travail, tentatives de suicide, etc.).*

*La nouvelle gouvernance d'Orange doit très vite s'en emparer en apportant des réponses immédiates et des actes concrets à la hauteur des enjeux humains dans notre entreprise.*

*La CGT rappelle que la santé ne se brade pas, et qu'une vie n'a pas de prix. »*

### **Infos président**

Des infos président qui prennent une place de plus en plus importante et qui se substituent à des informations/consultations, en bonne et due forme, qui devraient être faites au CSEE ... (cf. Informations président 3 et 5) : en effet toute réorganisation ou modification des conditions de travail doivent faire l'objet d'une information/consultation du CSEE (article L. 2312-8 du Code du travail)<sup>1</sup>

- Profitabilité en baisse d'OBS : cela fait plusieurs mois maintenant qu'on entend le message en boucle ... donc la direction nous prépare à des nouvelles sur le front social (et pas forcément des améliorations !).

<sup>1</sup> « Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. »

L'objectif de l'information/consultation est, selon ce même article, « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production »



## CSEE de SCE des 22, 23 et 24 juin 2022

### CGT SCE

- Le sommaire des infos président a été le suivant :
  - o Information sur l'actualité Business d'OBS
  - o Information relative au projet TOPAZE
  - o Mise en place au sein de la Elob (Enterprise Line of Business) de la direction « CRM, BI & Customer Links » pour nos filiales Orange et Orange Business Services
  - o Réponse à une question posée lors du CSEE du 26 mai 2022 sur les équipes de la BU EIC aux Villages de l'Arche
  - o Projet d'adaptation de l'équipe Marketing Stratégique CMI/DDSM
  - o Information sur une évolution mineure au sein de l'organisation cible du projet d'évolution de l'organisation des fonctions marketing OGSB/Connectivité
  - o Information sur le projet immobilier à Pessac
  - o Information sur le calendrier d'élaboration du Papripact 2023

Retrouver les infos président ici : <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2178704-2-2296151/Informations%20Pr%C3%A9sident%20vdef%20-%20CSEE%20SCE%2022.06.2022.pdf>

A l'issue des informations président, le secrétaire du CSEE a lu une résolution pour faire inscrire dans le DUER les risques liés au passage en Flex-office de beaucoup de positions de travail à SCE.

La résolution est disponible ici : [https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2178704-3-2297061/R%C3%A9solution%20CSE%20SCE%20de%20MAJ%20DUERP%2022%20juin%202022%20\(002\).pdf](https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2178704-3-2297061/R%C3%A9solution%20CSE%20SCE%20de%20MAJ%20DUERP%2022%20juin%202022%20(002).pdf)

La résolution a été adoptée à l'unanimité des élus présents.

La direction en réponse ironise sur le « *cours de droit du travail* ». La direction rappelle que l'accord de dialogue social est très clair sur ce point, que la direction a un esprit d'ouverture ... (on ne peut s'empêcher de sourire 😊) et qu'il y a une confusion ou un manque de nuance par rapport à la position de la direction sur les environnements dynamiques de travail. La direction ajoute que la réponse est « Oui pour travailler ensemble » sur le DUERP et le PAPRIPACT.

Mais elle ne prend aucun engagement sur l'inscription au DUERP ... donc le décompte pour le délai de 15 jours (cf. résolution du CSEE) est toujours en marche. Cette fois-ci il sera plus difficile pour la direction de jouer la montre !

Question sur la multiplicité des versions du document unique : à l'occasion de l'élaboration de la résolution précédente, les élus se sont rendus compte qu'il y avait plusieurs versions du « document unique »<sup>2</sup> ... cela a de quoi surprendre ... la bonne version serait celle disponible sur le PLAZZA ([News RH SCE : Document Unique d'Évaluation des ... | Plaza \(orange.com\)](#)).

---

<sup>2</sup> DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels | ([fonction-publique.gouv.fr](https://fonction-publique.gouv.fr))



## CSEE de SCE des 22, 23 et 24 juin 2022

### CGT SCE

#### **Rapport Egalité Professionnelle 2021**

Le constat reste que les inégalités hommes/femmes sont encore très marquées dans l'entreprise :

- La rémunération est plus basse pour les femmes, que ce soit globalement, ou à l'intérieur de chaque catégorie : le constat est fait que les rattrapages salariaux sont notoirement insuffisants.
- Le taux de féminisation reste bas dans l'entreprise et notamment très faible dans les métiers techniques alors que plus fort dans les fonctions supports qui semblent moins valorisés. Le niveau d'embauche très bas ne permet pas un rééquilibrage.
- Les promos des femmes en bande D attirent notre attention car les fonctions techniques occupées majoritairement par des hommes semblent plus favorisées que les fonctions supports majoritairement occupées par des femmes ...

En conclusion : les efforts d'embauches sont très insuffisants et notamment le nombre d'embauches de femmes, ce qui ne permet pas de rééquilibrer les déséquilibres constatés. Au niveau des rémunérations, les corrections des écarts sont insuffisantes car il faudrait des décennies à ce rythme pour combler les inégalités. Orange doit redevenir attractive en reprenant les embauches à des salaires décents et avoir une politique beaucoup plus volontariste de correction des écarts de rémunérations.

Nous vous invitons à lire la synthèse que la CGT a faite sur le sujet :

- <https://plaza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2178704-4-2297114/notes%20bilan%20C3%A9galit%C3%A9%20homme%20femme.pdf>
- <https://plaza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2178704-4-2297115/notes%20situation%20compar%C3%A9%20H%20F%20C3%A0%20SCE%20en%202021.pdf>

Les rapports fournis par la direction sont disponibles ici :

- <https://plaza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2178704-4-2296141/Pt%203a.%20Rapport%20Egalit%C3%A9%20Professionnelle%202021.pdf>
- <https://plaza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2178704-4-2296142/Pt%203b.%20Rapport%20annuel%20sur%20la%20situation%20compar%C3%A9%20FH%202021.pdf>

#### **Bilan Social 2021**

Cette nouvelle version du bilan social apporte son lot de questions et d'inquiétudes par rapport à l'avenir de SCE et surtout des salariés qui y travaillent ...

Le principal sujet d'inquiétude est la baisse des effectifs : que ce soient pour les effectifs internes mais aussi pour la sous-traitance. Cela induit une surcharge de travail dans beaucoup de services et quand il n'y a plus assez de monde dans les services, la direction délocalise les activités, ce qui laisse les salariés (presque) sans travail. Le mal être est grandissant avec une augmentation des burn-out (et bore-out) et des arrêts de travail de longues durées ...

Retrouver le bilan social ici : <https://plaza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2178704-4-2296143/Pt%204.%20Bilan%20Social%20SCE%202021.pdf>

Et l'analyse CGT que nous en avons faite : <https://plaza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2178704-5-2297331/Notes%20bilan%20social%20SCE%202021.pdf>



## CSEE de SCE des 22, 23 et 24 juin 2022

### CGT SCE

#### Information/Consultation sur le projet de regroupements métiers sur les activités autour des services mobiles de SMS

La direction lance une information/consultation sur une réorganisation qui touchera 13 salariés (12 CDI et un alternant). La direction prévoit le regroupement d'équipes aujourd'hui distinctes. Une croissance de l'activité de 15% est prévue mais par contre, pour l'heure, il n'y a pas de recrutement prévu.

A la suite de la présentation et de la séquence de questions/réponses, le CSEE a accepté de rendre un avis à cette première séance d'info/consultation sur cette réorganisation, ce qui a soulevé l'indignation de certains élus car il est d'usage de mandater la CSSCT concernée par le service réorganisé et d'avoir le temps de pouvoir contacter les collègues des équipes avant de rendre un avis.

Nous considérons que ce « passage en force » de la direction avec l'aval de l'organisation majoritaire au CSEE ne permet pas une analyse sereine de la situation et du contexte de cette réorganisation.

#### Vote :

CFE-CGC : 18 POUR

CGT : Abstention

CFDT : Ont quitté la salle pour ne pas prendre part au vote

Le doc présenté par la direction : <https://gaza.orange.com/servelet/servelet/download/2178704-5-22961441915205-%20C%20-%20projet%20regroupement%20C%20-%20act%20C%20-%20services%20mobiles%20SMS.pdf>

#### Points de fonctionnements :

- **Vote d'une subvention exceptionnelle pour la participation de l'association 69e Rugissants à l'Armor Cup**

La direction de SCE ayant décidé de ne pas subventionner les équipes SCE, l'association des 69<sup>e</sup> rugissants de Lyon s'est donc tournée vers le CSEE de SCE pour équilibrer son budget !

Vote POUR à l'unanimité

- **Vote pour la signature d'une convention d'honoraires avec Maître Ory et Maître Denis (avocats pénalistes)**

Les objectifs n'étaient pas très clairs au départ sur le but de ce conventionnement avec des avocats pénalistes.

Il apparait que cela pourrait servir :

- En cas de délit d'entrave de la direction dans le périmètre de SCE : eh oui ça arrive malheureusement !
- Pour attaquer des élus au CSEC notamment sur la question du financement de la restauration mutualisé !

Nous avons bien entendu dénoncé cette utilisation de la justice pénale entre organisations syndicales. De plus, utiliser les moyens du CSEE de SCE pour attaquer des élus au CSEC ne nous semble pas être des plus judicieux, voire nous considérons que c'est carrément immoral !

(Évidemment aucun document relatif à ce vote ne nous a été transmis par le bureau du CSEE de SCE)

Vote de la convention d'honoraires :



## CSEE de SCE des 22, 23 et 24 juin 2022

### CGT SCE

CONTRE : 10 (CFDT, CGT)  
POUR : 19 (CFE-CGC)

#### **Information/Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation d'OBS Global Sourcing**

C'est la suite de la présentation du projet qui a entraîné un quasi droit d'alerte du CSEE au mois de mai.

Il est donné lecture du rapport de la CSSCT marketing et solution :

La direction semble avoir pris (en partie !) la mesure de la gravité de la situation et pris contact avec les salariés qui se trouveront sans activité à la suite de cette réorganisation. Il est tout de même alarmant qu'une telle impréparation soit à l'œuvre dans des réorganisations ayant un tel impact social sur les salariés concernés !

Voir le rapport de la CSSCT M&S : <https://plaza.orange.com/servelet/jiveServlet/download/2165538-4-2285449/rapport%20C25CT%20M5%20V4%20projet%20de%20r%C3%A9organisation%20OBS%20SOURCING.pdf>

Voir les réponses complémentaires apportées par la direction en rapport aux questions posées lors du CSEE de mai et des réunions avec la CSSCT M&S: <https://plaza.orange.com/servelet/jiveServlet/download/2178704-5-2296145/P%20r%C3%A9ponses%20de%20pr%C3%A9cision%20apport%C3%A9es%20%C3%A0%20la%20CSSCT%20M5%20-%2014.06.2022.pdf>

#### Vote :

CONTRE : unanimité

#### **Information/Consultation sur le projet d'évolution du rattachement des salariés OINIS de l'établissement SCE vers l'établissement WIN de l'UES Orange**

A première vue ce projet ne présente pas de problème majeur car il s'agit de regrouper côté WIN les salariés d'OINIS qui travaillent déjà ensemble. Cela leur permettra de plus d'éviter une réorganisation One OBS qui risque d'être pénible pour les autres salariés de SCE !

Plus concrètement il semble que des « petites » réorganisations aient lieu en parallèle de celle-ci (par exemple celle de l'équipe NET). La direction dit que cela n'a rien à voir avec ce mouvement vers WIN mais nous avons de sérieux doutes ! Et de fait, la réorganisation de l'équipe NET n'a pas donné lieu à une information/consultation du CSEE de SCE.

Certains élus, comme celui de la CGT, regrettent qu'il n'y ait pas eu d'expertise externe sur ce projet, ce qui aurait peut-être permis d'éclaircir les zones d'ombre restantes.

Malgré ces problèmes et comme ce mouvement est attendu par les collègues, le CSEE de SCE a voté POUR à l'unanimité ce projet de transfert.

Doc présenté disponible ici : <https://plaza.orange.com/servelet/jiveServlet/download/2178704-5-2296145/P%20r%C3%A9ponses%20de%20pr%C3%A9cision%20apport%C3%A9es%20%C3%A0%20la%20CSSCT%20M5%20-%2014.06.2022.pdf>



## CSEE de SCE des 22, 23 et 24 juin 2022

### CGT SCE

Rapport de la CSSCT CSO1 sur ce projet de transfert : <https://plaza.orange.com/servlet/jiveServlet/download/2178704-6-2297518/Scandale%20C3%A0%20haut%20d%C3%A9bit%20dans%20la%20fibre%20optique.pdf>

#### Information sur la mise en place d'une réflexion sur le projet d'évolution de FBO

La direction, par cette évolution, dit vouloir viser un modèle de type ESN (le nouveau nom des SSII). Elle semble juste ignorer un détail ... c'est que les salariés de SCE n'en veulent pas !

C'est une très grosse réorganisation qui est annoncée là pour la fin de cette année, car elle concerne les 2173 salariés de FBO. La présentation n'est pas bien claire et la séance de questions/réponses n'a pas permis d'en savoir beaucoup plus.

Nous en saurons plus en fin d'année mais nous aurions souhaité, comme d'autres élus, qu'une expertise puisse être lancée dès à présent car les délais contraints en fin d'année risquent de ne pas permettre de se faire une idée précise sur l'ensemble des tenants et aboutissants d'un si gros projet ... sans parler que la méthode qui consiste à lancer des ateliers d'« échanges » avec les salariés pendant les congés d'été ne semble pas la plus appropriée !

Pour rappel, la même méthode avait été utilisée il y a exactement un an sur un "projet d'intention" de transfert des salariés OCB vers la OBS SA. Les salariés avaient parfaitement compris "l'intention" de la direction et grâce à leurs expressions et mobilisation cette dernière avait suspendue le projet. La direction a toujours de bonnes "intentions" pour les salariés pendant les périodes de congés estivaux, étrange non ?

#### Information relative au Programme Fibre Entreprise

Une présentation qui donne des éléments pour comprendre pourquoi le taux d'échec de déploiement est aussi important ...

On y « apprend »<sup>3</sup> que :

- Le déploiement de la fibre est presque entièrement sous-traité
- Qu'en moyenne il faut 5 interventions chez le client pour déployer un accès fibre
- Que le taux d'échec de déploiement avait eu tendance à descendre (autour de 35%) mais que les changements de prestataires ont entraîné un rebond au-delà des 40% (taux actuellement constaté).

On note que pour améliorer la qualité du déploiement la direction a :

- décidé de ne plus avoir qu'un rang de sous-traitants et donc de bannir la sous-traitance en cascade (qui est une pratique courante : vous pouvez lire cet article qui en parle : <https://plaza.orange.com/servlet/jiveServlet/download/2178704-6-2297518/Scandale%20C3%A0%20haut%20d%C3%A9bit%20dans%20la%20fibre%20optique.pdf>)

<sup>3</sup> Les guillemets car il est de notoriété publique que les opérateurs (dont Orange en tête) maltraitent leurs sous-traitants qui déploient la fibre ... pas par méchanceté ... juste pour maximiser leurs profits !

### CGT SCE

- décidé d'imposer des pénalités aux sous-traitants en cas de retard, malfaçon, ...

Nous pensons (et la plupart des élus qui ont pris la parole) que la solution passe par la ré-internalisation du déploiement qui permettrait du point de vue de l'entreprise d'améliorer la qualité des déploiements par une meilleure synchronisation des équipes et une simplification des outils. Du point de vue des collègues, cela permettrait d'améliorer les conditions de travail et les conditions sociales d'emploi et ainsi à Orange de ne plus être, en définitive, un employeur au rabais !

Doc présenté disponible ici : <https://plaza.orange.com/servlet/JServelet/download/2178704-5-2296147/Pr%209.%20Information%20CSEE%20SCE%20-%20Fibre%20Entreprise.pdf>

Doc présenté disponible ici : <https://plaza.orange.com/servlet/JServelet/download/2178704-6-2296148/Pr%2010.%20Information%20-%20Le%20projet%20FCNA%20-%20Dec%20-%20de%20fonctionnement%20FBI.pdf>

### Présentation et approbation des comptes du CSEE de SCE

Docs présentés au CSEE :

- <https://plaza.orange.com/servlet/JServelet/download/2178704-7-2297570/CSEORANGE-20211231-Rapport%20du%20CAC%20-%20sign%C3%A9.pdf>
- <https://plaza.orange.com/servlet/JServelet/download/2178704-7-2297571/CSEORANGE-20211231-Rapport%20du%20CAC%20sur%20les%20conventions%20pass%C3%A9es%20-%20sign%C3%A9.pdf>
- <https://plaza.orange.com/servlet/JServelet/download/2178704-7-2297572/Plaquette%20C.S.E.E.%20SCE%20ORANGE%202021-4.pdf>
- <https://plaza.orange.com/servlet/JServelet/download/2178704-7-2297573/RA%202021%20SCÉ.pdf>

On constate que la quasi-totalité des ASC va vers des prestations individuelles.

Que le discours de la CFE-CGC sur des frais de gestion très réduits est à minima trompeur, car une partie des frais de gestion est reportée sur le budget de fonctionnement du CSE (budget AEP pour les intimes !) notamment une partie des frais de gestion du site Web et des salaires, et sur le prélèvement de commissions par les prestataires de type Meyclub (60 centimes par exemple pour un ticket de cinéma au Gaumont). De plus, la mise à disposition d'élus pour la gestion des ASC (les prestations du CSEE) du CSEE les éloigne de l'activité de veille sociale et de proximité avec les salariés (études de leur condition de travail, interview lorsqu'ils subissent une réorganisation ...) qui est une des fonctions premières des élus du CSEE.

La présentation du budget restauration a été aussi l'occasion de discussion (animée !).

La défaite en justice de la CFE-CGC contre l'accord de restauration mutualisée Orange n'a pas modifié leur position du « tout-tickets restaurant » et de non adhésion à cet accord : ce qui bloque toujours l'accès au restaurant mutualisé d'Orange pour les salariés de SCE.

Tout au mieux, quelques RIE pourront rouvrir dans des conditions que nous ne connaissons pas encore ...

Cela risque fort de donner le coup de grâce à la restauration collective, tout cela pour maintenir le « tout ticket restaurant ». Pourtant, à Orange SA (sauf pour les entités où la CFE-CGC est majoritaire) l'accès est ouvert aux tickets restaurant pour les télétravailleurs en plus de l'accès à la restauration mutualisée, quand les salariés sont présents sur site !





## CSEE de SCE des 22, 23 et 24 juin 2022

### CGT SCE

La CGT ne partage pas les orientations du CSEE en matière de politique sociale qui est presque exclusivement tournée vers les prestations individuelles. La CGT a voté CONTRE ce bilan financier. Nous avons également protesté sur la difficulté à contrôler les comptes du CSEE ... en effet, les contraintes imposées par le bureau du CSEE rendent la chose très compliquée : il faut le faire en présentiel à Stadium, surveillé par un membre du bureau ... à l'ère de la digitalisation (beaucoup mise en avant par le bureau du CSEE) c'est surprenant !

Retrouvez tous les documents relatifs à ce CSEE ici : <https://plazza.orange.com/docs/DOC-2178704?sr=stream>

Prochain CSEE Ordinaire de SCE les 11, 12 et 13 juillet 2022