



CSEE extraordinaire de SCE des 30 et 31 aout 2023

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.

Les documents disponibles sur le PLAZZA sont des documents internes à Orange et ne doivent pas être diffusés.

Retrouver tous les documents fournis ici : <https://plazza.orange.com/docs/DOC-2321451?sr=stream>

Ordre du jour résumé de la réunion :

- Projet d'évolution du modèle organisationnel de l'établissement SCE d'Orange SA
- Points de fonctionnement
 - o Débat et vote sur une augmentation de la subvention sur les Titres Restaurant
 - o Votes sur l'installation de frigos connectés sur des sites en demande
- Information sur le Plan Schéma Directeur Immobilier SCE 2023
- Information sur les évolutions de prime à la signatures (prime sur Affaires - BMs, Bonus Large Deal, prime - BM ensemblier) au sein d'Orange Business France

Projet d'évolution du modèle organisationnel de l'établissement SCE d'Orange SA

En préambule de ce point le CSEE a voté à l'unanimité la résolution suivante : <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2321451-1-2423196/R%C3%A9solution%20CSE%20SCE%2030%20ao%C3%BBt%202023.pdf>

Ce vote a été assorti de la part de la CGT de l'explication de vote suivante : nous sommes opposés à toute suppression d'emploi et donc opposés au PDV. Car ce PDV qui s'ajoute au TPS (sans remplacement des départs) va dégrader un peu plus les conditions de travail des salariés qui restent !

Le cabinet SECAFI mandaté par le CSEE est venu faire une première restitution de son expertise sur le PDV/PSE (Plan de Départ Volontaire/Plan de Sauvegarde de l'Emploi) et sur la réorganisation de SCE.

Le pré bilan est sévère et souligne de multiples faiblesses du PDV et de la réorganisation :

- Absence d'évaluation préalable de la charge de travail
- Absence d'anticipation des difficultés liées à l'externalisation de l'activité vers les MSC : difficultés de recrutement, turn-over important, qualité de service moindre liée à ces deux éléments, ...
- Absence d'arguments convaincants de la direction pour justifier d'une réelle « simplification » suite à cette réorganisation



CSEE extraordinaire de SCE des 30 et 31 aout 2023

CGT SCE

- Des doutes forts sur la notion de volontariat pour lesquels des informations contradictoires sont apportées entre le livre 1 et les réponses écrites aux questions posées par les élus.

Un certain nombre de ces éléments sont d'ailleurs partagés par l'inspection de travail qui demande des réponses à un certain nombre de questions pour pouvoir être en mesure de valider le PDV.

Nous vous renvoyons au courrier de l'inspection du travail à la direction pour plus de précisions :

<https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2321451-1-2423189/Orange%20PDV%20-%20Observations.pdf>

En substance le courrier relève :

- Des incohérences de chiffres dans les documents présentés,
- L'utilisation de la notion « d'équipe » comme base argumentaire au gré de ses envies sans qu'elle soit décrite de façon précise et constante,
- La multiplication d'exceptions « *qui se cumulent avec des cadres différents [...] enchevêtrement [qui] rend très difficilement lisible le périmètre réel du PDV et de son éligibilité [...]* »,
- Puisque les documents inscrivent la réorganisation de SCE dans le cadre de celle d'Orange Business, et du contexte du groupe :
 - o Des interrogations sur « *l'évolution ou non de l'autre entité OBS SA* » et de « *l'organisation du travail prévue pour les équipes compte tenu de la situation différente des personnels travaillant ensemble* »,
 - o Des interrogations sur le « *positionnement de la réorganisation projetée de SCE dans le contexte du groupe [...]* »,
- Le manque d'information sur la répartition géographique par direction des postes supprimés, de l'organisation actuelle et cible par bassin d'emploi,
- Des informations complémentaires manquantes sur les « centres de service partagés » localisés à l'étranger,
- Le manque d'explication sur l'articulation de la notion de « métier local », utilisée par la direction, avec celle du poste de travail (l'inspection du travail a bien relevé que des métiers dits locaux se retrouvent dans plusieurs entités),
- Des manques de précisions sur l'articulation des 3 dispositifs que sont les départs volontaires, la fin de carrière, les mobilités internes.

Le rapport définitif est encore en cours de rédaction par SECAFI et nous ne manquerons pas de vous le communiquer quand il sera présenté dans sa version finalisée.

Les prochaines réunions sur le sujet :

- 11 septembre : CSEE extraordinaire sur la réorg et le PDV
- 12 septembre : CSSCT transverse sur la réorganisation et le PDV
- CSEE ordinaire (27 au 29 septembre)



CSEE extraordinaire de SCE des 30 et 31 aout 2023

CGT SCE

- CSEE extraordinaire le 6 octobre pour l'avis sur la réorganisation et le PDV

Points de fonctionnement

- **Débat et vote sur une augmentation de la subvention sur les Titres Restaurant**

Augmentation du plafond du ticket restaurant voté à l'unanimité des élus.

Doc : <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2321451-1-2423197/subvention%20TR%202023%20-%20evolution%20v2.pdf>

- **Votes sur l'installation de frigos connectés sur des sites en demande**

Vote des élus CFDT, CGT et FO Com pour une résolution demandant l'adhésion à la restauration mutualisée d'Orange SA.

Motion non adoptée car la CFE-CGC a voté CONTRE.

Doc : <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2321451-1-2423195/Restauration%20Frigo%20connect%C3%A9%20NU!%20Nantes%20et%20Lanester.pdf>

Information sur le Plan Schéma Directeur Immobilier SCE 2023

Là où tout le monde (Vos élus, SECAFI, l'inspection du travail, ...) voit une imbrication des deux sujets (prévision immobilière de SCE et réorg/PDV SCE), la direction voit deux sujets bien distincts : comme si le fait de réduire les effectifs et celui de revoir à la baisse les surfaces de bureau n'étaient pas liés !

En tout cas ce qui est sûr, c'est que ce nouveau schéma directeur immobilier va clairement s'imbriquer dans le plan de réduction de coûts de la direction ... au détriment des conditions de travail : une fois de plus !

En effet, pour l'Île de France c'est le regroupement des 3 principaux sites en un seul (soit plus de 1700 salariés changeant de site !) :

- Fermeture de Bagnolet : Transfert des salariés SCE vers STADIUM
- Transfert de l'ensemble des collègues de SCE de Cœur Défense vers STADIUM (sauf équipes vente qui iraient vers Villages de l'Arche 4 & 6)

A Blagnac le regroupement se ferait sur Toulouse Balma avec la fermeture de Blagnac.

A Nantes regroupement des équipes d'Orange Business sur le site de MLK, avec mise en place et accentuation du flex-office



CSEE extraordinaire de SCE des 30 et 31 aout 2023

CGT SCE

Sur Cesson, fermeture des bâtiments 3,9,10 et 11 et mise en place du flex progressivement avec l'ouverture du C8 entièrement en flex et le passage en flex de certaines parties des bâtiments actuels.

Les déménagements en Ile de France sont prévus pour se faire avant fin 2025 et feraient économiser entre 15 et 18 millions d'€ par an à SCE. Ceci se fera avec une accentuation de la mise en flex-place avec un taux de remplissage proche de la saturation des sites. L'allongement des temps de trajets sera potentiellement très important pour un grand nombre de collègues. Tout ceci entretiendra le cercle vicieux : dégradation des conditions de travail -> augmentation de la durée en télétravail par collègue concerné-> risques d'isolement et d'appauvrissement du « collectif » -> dégradation des conditions de travail -> ... Mais cela ne semble pas être le problème de la direction qui est à la recherche d'économies à très court terme même si cela à des conséquences néfastes pour nous tous.

Bien entendu il fera plus chaud l'été (clim à partir de 26°) et plus froid l'hiver (19°) dans les bureaux. Tout cela bien sûr au nom de l'écologie alors que bon nombre de bâtiments d'Orange sont des passoirs thermiques !

Alors que nombre d'entreprises font machine arrière sur le flex qui a des conséquences négatives sur les conditions de travail et aurait des conséquences délétères sur la productivité (ce qui les intéresse déjà plus !), Orange accentue encore sa politique de détricotage du collectif de travail !

Retrouver tous les documents fournis ici :

<https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2321451-1-2423190/Pt%203.%20SDIT%20SCE%202023%20-%20CSEE%20SCE%2031.08.2023.pdf>

Information sur les évolutions de prime à la signatures (prime sur Affaires - BMs, Bonus Large Deal, prime - BM ensemblier) au sein d'Orange Business France

L'introduction de nouveaux critères sur la profitabilité des offres sans concertation, ni avec les salariés ni avec leur représentants, l'absence de garde-fou sur les conséquences potentielles de ces changements, interrogent sur la méthode brutale employée par l'entreprise pour mettre en place un (nième) changement dans le dispositif de rémunération variable des commerciaux.

Nous ne sommes pas en mesure aujourd'hui de mesurer les conséquences de ces changements sur la rémunération les salariés concernés mais la méthode est à revoir !

Retrouver tous les documents fournis ici :

- <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2321451-1-2423188/instructions%20BLD.pdf>

- <https://plazza.orange.com/servlet/JiveServlet/download/2321451-1-2423191/Pt%204.%20Information%20-%20C3%A9volution%20primes%20C3%A0%20la%20signature%20-%20OB%20France.pdf>



CSEE extraordinaire de SCE des 30 et 31 aout 2023

CGT SCE

De même signez et faites signer la pétition de l'intersyndicale : <https://chng.it/mNgGksSpFJ>

Prochains CSEE :

- CSEE extraordinaire le 11 septembre 2023 sur la réorg/PDV
- CSEE ordinaire du 27 au 29 septembre

P