Cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

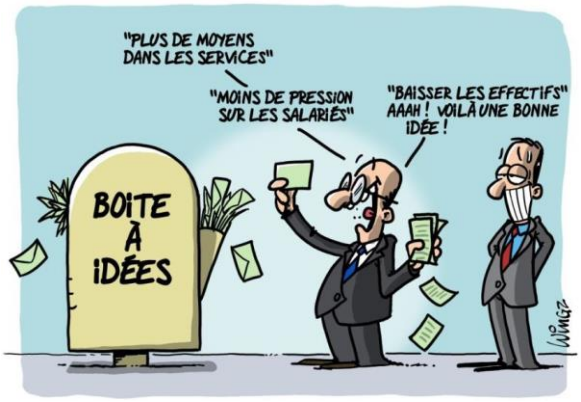
Les NEWS du CE de SCE
23 mai 2019

Transformations OBS : non aux inégalités entre collègues

Les transformations se suivent et se ressemblent…**Sans aucune expertise du CE, en l'absence de données économiques et financières pertinentes sur les choix de l'entreprise**, et cela malgré les demandes répétées de la Cfdt depuis plusieurs mois, **les élu(e)s de la majorité CFE-CGC ont rendu un avis** sur les transferts d'équipes de OAB vers la BU mobile, UCC et CSO.
Ce vote va permettre bien évidemment à la direction d'avancer tranquillement dans la mise en œuvre de ses projets…
Face à une direction dogmatique ayant pour seule boussole la rentabilité, **les élu(e)s Cfdt fidèles à leurs demandes d'intégration dans Orange SA des salariés OBS SA concernés par ces projets de transformation, ont refusé de participer au vote.**

Les inégalités existantes entre des salariés regroupés dans les mêmes équipes, sous le même management et faisant le même travail ne sont plus acceptables au sein du Groupe Orange : à travail égal, conditions sociales égales. En défendant l'intégration de nos collègues OAB, la Cfdt défend notre attachement au contrat Orange SA et à son modèle social.

Délocalisations à DGC : cap sur l'Ile Maurice !



Le projet de délocalisation d'activités à l'Ile Maurice prend de l'ampleur.
Rappel des épisodes précédents : suite aux **premières délocalisations de RFC et d'ASM vers le MSC de l'Ile Maurice** et face au peu d'informations communiquées aux différentes Instances de Représentation du Personnel, les élu(e)s du CE ont voté une résolution en avril dernier contraignant la direction à organiser un CE extraordinaire qui s'est tenu le 23 mai.
Le document présenté intitulé «actions d'amélioration de l'efficacité opérationnelle de DGC » n'a apporté aucune réponse sur les motivations des délocalisations et ses conséquences. Il apparait cependant que des **actions « à faible valeur ajoutée » réalisées aujourd'hui par des BM et des ITC seraient potentiellement confiées au MSC de l'Ile Maurice**.

Les élu(e)s Cfdt ont voté une nouvelle résolution demandant la tenue d'une réunion extraordinaire dédiée au projet de délocalisation et un état précis des délocalisations et des stratégies d'externalisation mettant en péril l'emploi en France sur le tout le périmètre de la division SCE.

OCB : création de « One DT »

La direction d'OCB a décidé de regrouper ces équipes techniques au sein d'une même entité. Pour la Cfdt, c'est un retour arrière vers une organisation qui existait il y a quelques années. Un retour qui fait sens pour les salariés.
Toutefois, cette réorganisation ne s'accompagne pas des moyens humains et financiers au regard des enjeux dans le cloud. En effet, le CA d'OCB doit croitre de 25% par an d'ici 2022. 1 milliard du CA attendu en 2022.
Vos élu(e)s Cfdt ont voté contre ce projet et ont demandé :

- **L'intégration des salarié(e)s OBS SA concerné(e)s par la réorganisation dans Orange SA.**
- **Les recrutements nécessaires pour pérenniser les offres en cours et répondre aux enjeux de croissance CA dans les trois années à venir.**
- **Répondre aux inquiétudes légitimes des salarié(e)s en vente et avant-vente.**

Immobilier à Cesson : c'est laborieux, mais ça avance !

Le CE a rendu un avis positif sur le projet d'aménagement des surfaces, suite à la prise à bail sur le bâtiment Energies C à Cesson en juillet 2018 de 4000 m2 pour les équipes OCD.
Grâce à la mobilisation du CHSCT de Cesson et des élu(e)s Cfdt en début d'année 2019, un second projet voit le jour et sera présenté aux élus pour l'aménagement de presque 4000 m2 supplémentaires sur le même bâtiment, destinés cette fois aux équipes OCB.
En parallèle, un réaménagement des surfaces du campus Orange Islands est en cours d'étude avec le CHSCT…

Les élu(e)s Cfdt regrettent l'absence de vision globale et de stratégie sur le long terme concernant l'immobilier à Cesson permettant enfin de trouver des solutions pérennes aux problèmes chroniques concernant les conditions de travail sur ce site.

Bilan formation 2018 : copie à revoir

Le bilan présenté par la direction indique 25 heures de formation annuelles par salariés en 2018. Ce chiffre est en retrait de 20% par rapport à 2016. Pour la Cfdt, ce net recul ne s'explique pas. Face aux enjeux de transformation de SCE, d'opérateur de réseau vers le modèle d'intégrateur et acteur des services, l'entreprise doit augmenter les moyens destinés à la formation.
Vos élu(e)s Cfdt revendiquent :

- **Un plan de formation prenant en compte les plans de développement liés à l'accord ARCQ pour plus de reconnaissance des compétences et qualifications.**
- **Des formations digitales adaptées aux attentes des salarié(e)s. Le contenu des outils e-learning est parfois de qualité insuffisante.**
- **L'intégration des formations dans le plan de charge des salarié(e)s. En effet, une charge de travail accrue comme aujourd'hui, ne laisse guère le temps aux salarié(e)s pour se former.**

Cfdt : S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

AVEC NOUS, DONNEZ DE LA VOIX À VOTRE VOIX