



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : PS/01/01/2024-01-22

ORANGE SA

111, quai du Président Roosevelt

CS 70222

92449 ISSY-LES-MOULINEAUX CEDEX

A l'attention de Monsieur Vincent Lecerf

Directeur Exécutif des Ressources Humaines

Paris, le 22 janvier 2024

Objet : Demande de négociations pour un véritable plan d'évolution de SCE suite du retrait du plan de départs volontaires (PDV) pour 643 salariés de SCE

Monsieur le Directeur des ressources humaines,

Suite à l'annonce le 29 novembre dernier en « call managers » du « retrait provisoire » de la demande d'homologation du plan de départs volontaires pour 643 salariés de SCE (pour délocaliser des activités à l'étranger), vous avez semé la confusion dans l'esprit des personnels et provoqué une nouvelle fois un vent de panique dans les équipes.

Un échec prévisible du PDV

Ce retrait nous conforte dans le bien-fondé de nos préoccupations initiales. Nous avons régulièrement alerté la Direction sur la préparation insuffisante de ce projet, ou l'absence de dialogue social ne pouvait qu'être préjudiciable.

Les objections de l'administration étaient prévisibles, notamment concernant l'évaluation de la charge de travail, critère crucial que la Cour de cassation considère désormais comme un élément devant être instruit par la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS). Cette absence d'évaluation fine de la charge de travail et la faiblesse du plan de prévention ont eu, à l'évidence, raison de votre plan de départs volontaires. Les élus du CSE n'ont pourtant eu de cesse de vous le rappeler tout au long de la consultation.

Nous observons un désalignement au sein de la ligne managériale, entraînant un repli massif et un désinvestissement préoccupant qui impactent directement la qualité du service client. Le désengagement constaté reflète le mal-être et l'incertitude au sein d'une partie de nos collaborateurs, une réalité que vous ne pouvez ignorer.

Des collaborateurs souhaitant quitter l'entreprise dans des conditions décentes

Cette décision a également retardé les projets de départ de certains salariés. Environ 200 collaborateurs sont en attente d'un dispositif qui leur permettrait de quitter l'entreprise pour se consacrer à d'autres projets. Parmi eux des fonctionnaires exposés à une mobilité forcée, des salariés qui n'ont pas saisi l'opportunité d'un TPS, et d'autres plus jeunes qui souhaitent poursuivre leur carrière ailleurs. Nous connaissons tous le cadre juridique qui permettrait d'accompagner ces collègues de manière apaisée dans leur projet de quitter l'entreprise : la RCC.

Un refus d'entendre nos propositions

Au printemps, nos efforts n'ont malheureusement abouti qu'à une perte de temps considérable, détournant la négociation vers une parodie de dialogue social. Nos propositions initiales étaient claires :

- Gérer la suppression de 643 postes au sein d'un périmètre d'éligibilité de 1 500 collaborateurs ;
- Offrir une réponse à tous ceux qui ont exprimé leur intérêt parmi ces participants ;
- Intégrer équitablement la situation des fonctionnaires dans un dispositif adapté (DG 51) ;
- Maintenir un équilibre entre les mesures de repositionnement interne, l'accompagnement des départs à la retraite et les départs externes de l'entreprise ;
- Prendre en considération les situations des personnels fragiles confrontés aux difficultés et aux efforts inhérents à leur repositionnement.

Vos équipes ont tenté des ajustements hasardeux pendant des semaines pour convaincre l'administration de l'équité et de la viabilité de votre dispositif, allant jusqu'à assouplir les conditions d'éligibilité au PDV au-delà de nos discussions initiales, sans obtenir le succès escompté.

Ouvrir une négociation pour faire évoluer Orange Business et non relancer un nouveau PDV

Vous entendez relancer un nouveau PDV. C'est assurément une nouvelle erreur.

Ce dont Orange Business a besoin, c'est d'un plan ambitieux qui vise à réaffecter la première richesse de l'entreprise, les personnels, sur les nouveaux territoires de conquêtes que sont les activités de services et en particulier celles proches du métier d'opérateur : l'exploitation de plateformes fonctionnant 24/24 7j/7 dans des domaines sensibles comme la Cybersécurité ou la santé.

Les collaborateurs sont dans l'attente :

- D'un ensemble de mesures de simplification, visant à améliorer leur efficacité opérationnelle sur leur métier, mais aussi sur la gestion de leur situation professionnelle. La bureaucratie, les process et le refus de prise en compte de leur expérience du réel sont autant de sources d'inefficacité ;
- De propositions de postes dans les métiers du service en adéquation avec leurs compétences et leurs expertises ;
- De formations diplômantes y compris bac+4 ou bac +5, et non de simples certifications ;
- D'un réel accompagnement dans leur repositionnement. Sur les 669 postes que vous vouliez initialement supprimer, plus de 250 collaborateurs ont déjà trouvé par eux-mêmes un point de chute.

Vos errements ont fait perdre un temps précieux à Orange Business

Nous vous invitons à entamer rapidement des négociations globales pour faire évoluer Orange Business vers un modèle où le service ne soit pas considéré comme la dernière roue du carrosse, une approche qui aurait dû être mise en place dès le printemps 2023, évitant ainsi le gaspillage d'énergie et des souffrances inutiles pour nos salariés.

Dans l'attente de votre réponse veuillez agréer, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, l'expression de nos meilleures salutations.

Patrice Seurin
Délégué Syndical Central



Marie Hélène Agis
Secrétaire adjointe en charge de la santé, de la
sécurité et des conditions de travail du CSE de SCE

