



## Sommaire

Déclaration préalable : Dialogue social et Direction, Restructuration du réseau de distribution physique .....	1
Information/consultation projet : Ancrage Territorial Entreprises de la Direction Entreprise .....	2
Information/consultation projet Gardens Future : Etape 2 du programme de réaménagement du site de Chatillon..	2
Plan de développement des compétences 2023 et Plan de formation.....	2
Information sur le projet de cession d'OCS et d'Orange Studio .....	3
Rencontre avec Aliette Mousnier-Lompré sur les orientations d'Orange Business Services .....	3

## Déclaration préalable : Dialogue social et Direction ; Restructuration du réseau de distribution physique

La CFE-CGC Orange s'interroge sur le Dialogue Social que souhaite vraiment la Direction. En tant qu'acteurs et représentants du personnel, nous constatons que celui-ci est devenu un leurre au sein d'Orange SA et d'Orange France. Nous n'avons même pas l'illusion de l'existence d'un dialogue. Pour preuve, le plan de marche opérationnel de fermeture des boutiques a été transmis le même jour aux élus du CSEC et à l'ensemble de la chaîne managériale, alors que nous avons demandé à la Direction d'intervenir afin que les documents parviennent dans un délai raisonnable aux différentes instances et que les conclusions des expertises soient prises en compte.

**La CFE-CGC alerte tout particulièrement sur la communication d'Orange France qui s'apparente de plus en plus à de la propagande et ne reflète plus du tout la réalité du terrain.**

**Concernant la restructuration du réseau de distribution physique**, la Direction nous a annoncé de profonds bouleversements issus d'une stratégie... qu'elle n'a pas encore présentée, puisque le plan stratégique d'Orange ne sera dévoilé que lors du T1 2023.

Une fois de plus, la Direction d'Orange France fait cavalier seul pour dérouler un projet, véritable non-sens économique et social, reposant sur des principes contredits par la réalité opérationnelle. Ce point avait longuement été abordé lors du CSEC du 20 octobre et la CFE-CGC avait posé de nombreuses questions bien précises pour lesquelles nous exigeons expressément les réponses de la Direction.

**Aussi, à date, pour la CFE-CGC Orange, cette stratégie de distribution s'apparente surtout à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) déguisé. En conséquence, elle requiert :**

- Une information/consultation sur le dossier de nos AD dans chaque CSE d'Etablissement concerné,
- Une négociation nationale sur les mobilités du personnel des AD avec la mise en œuvre d'une commission locale du CSE d'Etablissement pour suivre mensuellement les dossiers du personnel souhaitant une mobilité ou étant en mobilité,
- L'extension de l'UES Orange à la GDT afin que celle-ci soit une alternative à l'interim.

## Information/consultation projet : Ancrage Territorial Entreprises de la Direction Entreprises

Ce point fait suite à l'information / consultation du CSEC de la séance du 06 juillet dernier, s'appuyant sur le [Rapport Technologia](#) et le recueil d'avis. Bien que ces derniers aient **mis en évidence une organisation mal comprise et sans véritable sens, si ce n'est de faire des économies** ; l'avis sur le projet ayant été rendu, cette réorganisation peut s'opérer. Plusieurs préconisations ont été faites et bien que le reproche demeure toujours notre incapacité à produire dans un délai raisonnable et à honorer nos engagements (SAV, qualité de

service), ce projet a pu être rapidement mené et a bénéficié d'évolutions substantielles grâce à la qualité des échanges et à la crainte d'expertises. Pour exemple, le volet RH a évolué d'une projection négative de 210 personnes à plus 6. **Comme le spécifie l'avis, nous demandons un passage en CSEE et CSSCT entreprise sur chacun des périmètres concernés.** Il est important de challenger ce projet aux bornes des DO car pour nous, les vrais impacts terrains n'ont pas été assez anticipés.

# Information/ consultation projet Garden Future : Etape 2 du programme de réaménagement du site Orange Gardens-Chatillon

---

La deuxième étape du projet Garden futur inclut aussi le **déménagement des équipes de la Formation et du Développement** situées actuellement dans les locaux d'Orange Campus à Montrouge. Passé en consultation, **l'ensemble des OS a voté CONTRE**, lors de la présentation le 4 octobre.

Les 3 prochaines étapes prévoient une information CSE FSF avec un macro-zoning (décembre), un recueil des besoins avec les équipes (janvier) et un recueil d'avis CSE FSF (juin).

Avec un déménagement prévu fin 2023/début 2024, **la capacité d'accueil sera de 6000 salariés** en comptant les stagiaires.

L'aménagement et les équipements réalisés à Orange Campus seront reconduits en s'adaptant aux surfaces. **Un déménagement onéreux avec un coût de libération d'un montant de 1,4 millions d'euros**; Eric Bousquet, Directeur des Relations Sociales Groupe, précisant qu'Orange Campus n'avait pas vocation à rester à Montrouge et qu'un premier projet d'aménagement sur le site de Bridge avait été présenté en 2019.

**SOFRECOM devrait également rejoindre les lieux** mais sans plus de précision à ce jour.

## Plan de développement des compétences et orientations GEPP 2022/24

---

### ►► Plan de développement des compétences

Le lourd sujet des **oubliés de la formation 2023** a longuement occupé le débat car malgré **les bonnes intentions exprimées par la Direction** : « **Aucun employé ne sera laissé sur le bord de la route** », on n'a tout simplement rien vu venir... Tout dépend juste de quelle route on parle ! Le constat est bien là, lorsque le décompte se fait en années et jusqu'à 20 ans (!) sans formation digne de ce nom et qui permettraient pourtant **d'acquérir de nouvelles compétences et d'assurer son employabilité**.

Un véritable **plan de développement de compétences et de formations** est indispensable pour entreprendre une sérieuse transmission des connaissances, un maintien d'activité, une transformation réussie dans divers domaines et notamment celui du Cuivre où l'activité est tout de même annoncée jusqu'en 2030 ! Côté filiale GDT, le transfert de mille à deux mille personnes est prévu avec la refonte des A.D., qui se soldera peut-être par une « fermeture pour transfert » ... à la GDT. Quant à la sobriété énergétique, nous nous disons prêts pour nous adapter au plan de transformation de l'économie française avec l'atteinte des objectifs à des dates beaucoup trop proches pour être tenables.

Tous ces enjeux imposent de véritables plans de développement des compétences, à commencer par la **reconnaissance des compétences** en mettant à la disposition des salariés, les outils intranet pour y intégrer leurs diplômes, certifications RNCP ou RS, CQP en lien ou pas avec leur métier. Un moyen pour l'employeur de créer un vivier et repérer ceux qui auraient des dispositions ou une appétence pour un métier en peine de candidats.

**Concernant le CPF des fonctionnaires** qui semble très conditionnel, la CFE-CGC Orange souhaite que sa mobilisation soit enfin effective, que pour toutes les DO, le discours soit le même et que les formations CPF faites en HTO (Heure Temps Ouvré) ne soient plus refusées. Le traitement appliqué aux fonctionnaires est un message fort et fait écho aux difficultés à attirer et à garder les talents.

**Le congé de Respiration s'intègre également dans ce plan et devrait bénéficier d'une meilleure communication** avec des informations à jour sur l'intranet (date de réunion, prochains comités de sélection, date limite de dépôts, ...) Et si un projet reçoit un avis négatif, le comité de sélection devrait envoyer un mail aux personnes plutôt qu'une réponse orale par la ligne managériale ou les RH. Concernant un projet dans une association d'intérêt ou d'utilité publique, la direction en charge du dispositif pourrait y inclure le mécénat de compétences, ce qui permettrait une déduction fiscale des rémunérations et des charges sociales jusqu'à 60 % et de maintenir la rémunération à 100 %.

### ►► Orientations GPEPP 2022/2023

Gervais Pelissier et Claire Scotton nous ont présenté la GEPP 2022-2024 (anciennement GPEC) mais comme les années précédentes, les éléments d'informations nous sont transmis trop tardivement pour élaborer le prévisionnel ce qui impacte nos demandes... Malgré les différentes commissions avec les IRP, les informations sont filtrées et ne démontrent pas les choix de la Direction.

Notre première demande concernait la raison des origines des dysfonctionnements notifiés dans les expertises SECAFI depuis 2016.

Concernant l'activité économique en France, la hausse prévisionnelle du PIB 2022 est de +2,3%, après +7% en 2021, soit +0,5% au-dessus du niveau d'avant crise sanitaire. Nous cumuleons 6 trimestres de hausse continue de l'emploi salarié dans le secteur privé en France +754 200 emplois versus fin 2019, soit +3.8% ... et une poursuite du développement massif du digital et du e-commerce.

Pendant ce temps, chez Orange, nos effectifs diminuent..., les prévisions de ressources sont comprises entre 47 493 et 48 133 ETP CDI à horizon 2024, soit une diminution globale de -20% / -21% par rapport à 2021 (vs -13% / -14% GPEC 2021-2023). Tout ça est bon pour la sous-traitance !

#### A titre d'exemple :

Chez Orange France/secteur d'intervention, le taux de S/T 2022 est de 80%

Pour la production Réseau (Chargés d'affaires Etudes) le taux de S/T 2022 est de 58%. À l'horizon 2024 il sera de 70%

Pour la Production Réseau Travaux taux, le taux de S/T 2022 est déjà 100%

Notre [intervention](#) notre analyse et nos revendications, et les réponses de la Direction.

## Information sur le projet de cession d'OCS et d'Orange Studio

---

Les salariés concernés ont eu la surprise d'apprendre par la presse, l'intention d'Orange de céder OCS et Orange Studio...

## Rencontre avec Alette Mousnier-Lompré sur les orientations d'Orange Business Services

---

Cette première rencontre a été une réelle prise de contact et a permis un échange assez ouvert pour dresser un bilan de situation.

Depuis plusieurs années, OBS fait face à une perte de ses marchés traditionnels, voix et data. Des marchés à forte valeur ajoutée qui génèrent des marges et permettent le versement de dividendes aux actionnaires. C'est une tendance qui impacte l'ensemble des opérateurs de service aux entreprises dans le monde.

Face à la disparition inéluctable du Cuivre et à la maturité de nouvelles technologies rendant un certain nombre d'offres historiques obsolètes, OBS a entrepris un plan de transformation de ses activités pour développer la Data, la Cybersécurité, le Cloud. Une transformation qui ne va pas assez vite lorsque l'on constate que la crise sanitaire du Covid a accéléré les usages de nos clients, préférant des solutions fournies par les GAFAMS. Une baisse de profits pour OBS qui

pour réduire sa masse salariale, délocalise de plus en plus de métiers vers des pays à bas coût.

D'autre part, OBS ne disposant pas des compétences nécessaires en interne pour s'attaquer à de nouveaux marchés, il devient indispensable de déployer un plan ambitieux de formation.

**Le point de vue de la CFE :** on ne peut nier que les tendances du marché étaient prévisibles depuis longtemps, le Covid a simplement accéléré la transformation mais par manque d'anticipation des équipes managériales, OBS se trouve aujourd'hui embourbé dans une crise économique multifactorielle partie pour durer plusieurs années. Il est encore trop tôt pour en prédire la suite.

**Déroulé de la séance et CR du CSEC 68 (du 15,16 et 17 novembre 2022) dans le dossier « [Déclarations](#) » de chaque séance**

**Dossiers sur Alfresco, [CSEC](#) :** Dans les répertoires correspondants aux séances

**Dossiers et [intervention](#) lors du CSEC N°68 (Nov.2022)**

**Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. À ne pas diffuser.**