



Sommaire

Déclaration préalable : Départs en TPS, avenir des salariés en AD, accompagnement RH dans la transformation.....	1
ARI : Un projet qui vous veut du bien.....	1
PVM 2023 : Projet d'annualisation	1
Boucle locale cuivre : Plan de fermeture du réseau à partir de 2026	2
Orange Collaborative	3
"Lead the future", la fameuse stratégie 2023-2025.....	4

*CSEC : Comité Social et Economique Central

Déclaration préalable : Départs en TPS, avenir des salariés en AD, accompagnement RH dans la transformation

Lors de ce CSEC, les élus ont interrogé la Direction sur le nombre précis de départs en TPS réalisé à fin 2022 et les dossiers en cours à fin janvier. Ils ont alerté sur la situation des salariés amenés à évoluer dans leur emploi suite à la restructuration de leur AD avec, soit un repositionnement à la GDT, soit au sein d'Orange. **La Direction ne donne que des réponses imprécises quant à sa stratégie de déploiement de la GDT au détriment d'Orange : quels coûts ? Quelle valeur ajoutée ? Quelle organisation du travail ? ... Aucune étude d'impact menée sur les enjeux de repositionnement et d'accompagnement des salariés, ni même sur le cadre juridique.**

Première richesse de notre entreprise, les personnels doivent être embarqués dans les transformations indispensables du Groupe. Pour cela, la DRH doit mettre à leur disposition tous les leviers et les outils de travail nécessaires à leur service et non l'inverse. Or, Orange collaborative, Office 365 et Teams, ont été installé sans accompagnement. Des outils gourmands en ressources, qui imposent des règles de sécurité contraignantes avec un impact important sur l'activité au quotidien.

ARI : Un projet qui vous veut du bien

ARI (Ancrage Réseau et Intervention), **ce projet d'envergure touche jusqu'à 9700 personnes réparties entre DTSI et l'ensemble des D.O** avec un objectifs avoué de mise en place d'un Business Modèle répartissant la valeur entre Opérateurs Industriel / Opérateur commercial et Opérateur Infrastructure.

La réorganisation agit sur les rôles d'opérateur commercial et industriel avec un périmètre de la transformation concernant les D.O. et la DTSI. Au niveau de la DO IDF, cela consacre en outre le regroupement de l'UI Affaires avec les UI (UIDF Centre et UI Porte de Paris pour partie).

Comme d'habitude, le volet R.H. est le parent pauvre avec une population répartie en 4 sous-groupes et un « parcours de repositionnement pré-flêché » pour les trois premiers. Le 4^{ème} (370 personnes environ) devra se retrouver un travail. Les personnels recevront 3 offres de postes puis seront orientés vers Orange Avenir. Aux dernières nouvelles, les managers sont déjà en train de recandidater sur leur propre

poste ... Le but est donc de rapprocher des UI pour faciliter la « **mise en œuvre d'entraides entre les DO.** » Une D.O n'occupant pas ses « ressources » à 100% de leur temps devra mettre en place une entraide transversale inter-DO pour lisser le plan de charge national. Tout cela sans recrutements ni formations bien sûr...

Quid de l'évaluation de la nouvelle charge de travail ? Les départs non remplacés et l'augmentation des responsabilités entre les membres de l'équipe (alors que le temps fait déjà cruellement défaut), ne généreront, in fine, aucune reconnaissance financière mais engendreront RPS, mobilité et aggravation des difficultés dans les services.

Un point de vigilance qui justifie notre **demande d'ouverture de négociations sur les nouveaux postes, ainsi qu'une étude économique complète du projet.**

PVM 2023 : Projet d'annualisation

Au-delà de l'aspect trésorerie, ce projet d'annualisation de la PVM (Part Variable Managériale) présente des **risques pour les salariés, voire pour l'entreprise au regard des objectifs opérationnels définis à l'année**. Individuels ou collectifs, ils s'inscrivent sur une période trop longue dans un environnement très évolutif, avec des réorganisations fréquentes en moyenne tous les deux ans. **Un contexte instable pour le déroulement de deux exercices annuels à la suite et plus globalement, trop dépendant du contexte macroéconomique** dans lequel Orange évolue. Pour la Direction, pas d'économies à prévoir en Trésorerie, puisqu'à objectif atteint, le chiffre serait de quelques centaines de milliers d'Euros. Une somme qui ne semble pas peser bien lourd et qu'il serait judicieux d'injecter (économies réalisées quoi qu'il en soit) dans la NAO pour optimiser les propositions poussives faites jusques là...

Toujours selon la Direction, les Entretiens (début d'année donc) d'évaluation pourraient être mis en place tout en maintenant un « **dialogue en continu** » avec son manager, l'essentiel étant d'avoir un échange constructif avec son manager ! On nous assure que les objectifs ne seront « ni

globalisés ni généralisés » pour les cadres et non cadres, sachant que **la distance loin du manager n'arrange ni la qualité de la communication, ni la relation, forcément mise à mal. Le nombre d'entretiens s'étiolera forcément...**

Aux questions qui s'imposent sur le recours pour maintenir le lien entre manager et managé, sur les règles à appliquer pour éviter le simple favoritisme (argument principal dans une évaluation « faite à distance »), vient s'immiscer le principe de la NAO (Etonnant !) et de l'Egalité Pro Hommes/Femmes.

La CFE-CGC reste attentive aux mesures dédiées, souvent non appliquées ou approximativement, et souhaite que **l'annualisation soit effectuée avec équité, à la hauteur des enjeux comme des personnels et reste vigilante sur sa mise en œuvre et sa bonne exécution.**

Position de la CFE-CGC

Ce projet ne semble rien apporter aux personnels d'Orange. **Les seuls gains restent organisationnels et dans l'allègement de la charge de travail côté Finance, RH et management.**

Boucle locale cuivre : Plan de fermeture du réseau à partir de 2026

Au-delà de l'aspect trésorerie, ce projet présente des risques. Notre [intervention](#) analyse et questionne sur :

- L'isolement de nombreux clients engendrant, de facto, de gros investissements pour raccorder la fibre. Nous dénonçons le **manque de moyen** :

- ♦ Technique : la connaissance du réseau Cuivre se perd
- ♦ Humain : les séniors partent en TPS
- ♦ Financier : scale-up terminé, un nouveau plan de 600 Millions à venir et compliqué avec la compliance. Nos OC (OC : Opérateur Commercial (Orange Business - PRO PME - GP)) s'adressent à l'ARCEP qui ne répond qu'à 50% aux questions concernant l'OI (Opérateur d'Infrastructure (OWF)) avec des outils entre OC et OI non alignés.

On parle de millions de km de ligne à poser pour achever la pose de la fibre. Côté entreprise, il revient aux PME de se transformer avec des investissements à leur charge...

Questions de la CFE-CGC

- L'empreinte d'Orange pour la fibre n'étant pas de 100% (entre 50% et 60%), il va falloir composer avec les opérateurs tiers.
- Pour Orange Business et PRO-PME, la prise de risque faisant partie du modèle économique, quels seront les processus de Services Levels Agreements (SLA) et Garantie du Temps de Restauration (GTR) ?
- Quel est le REX sur l'expérimentation technique des 6 communes INSEE ?

- Quels sont les taux de conversion et taux de SAV une fois le Cuivre décommissionné ?

Réponses

Pour **Marc Blanchet**, la réorganisation ARI (Ancrage Réseau et Intervention) devrait pallier la situation du Cuivre en décroissance de 20% par an.

Pour **Etienne de Tapol**, Directeur de la stratégie en charge des aspects économiques et investissements, les investissements sur le réseau Cuivre seront amortis sur 10 ans avec une fermeture en 2030 mais chaque euro investi ne le sera pas. Orange en prend une partie à sa charge, ce qui aurait dû l'être par les pouvoirs publics et les collectivités. Des fonds perdus (**rate off**) qui se traduiront en perte sèche à venir.

Côté entreprise, il faut trouver un équilibre entre l'intérêt des clients et celui de l'entreprise car chaque euro dépensé est amorti sur un nombre de client très inférieur. Aussi, la demande d'Orange à l'ARCEP est une revalorisation du tarif de dégroupage. Concernant la complétude de la fibre, un écart existe entre ce qui est pertinent pour nous, opérateur industriel, et ce que pense l'être le politique.

La complétude à 100% de la fibre n'est pas envisageable. Le service rendu est le Très Haut Débit (THD), 4 et 5G, satellitaire, etc... Il reste 30% du territoire à couvrir et dans certains cas, les investissements ne seront jamais rentables. Des discussions sont engagées sur le déploiement. Comment va-t-on faire pour le mobile et le satellitaire, sachant qu'1% des logements en France sont complexes (450000).

En résumé, nos actions à mener avec l'ARCEP concernent le tarif de dégroupage, le plan de décommissionnement et son engagement, bien entendu. **A date, le régulateur ne tient pas parole.**

Pour la complétude, le politique et le régulateur veulent qu'Orange la prenne en charge à 100%, ce que nous contestons. Nous cherchons un accord avec l'ensemble des parties.

Côté technique et dépose des câbles, le chantier est en cours d'instruction et la dépose devrait commencer en 2027 et allons commencer à déposer le cuivre et autres équipements après le mois de mars.

Concernant les gains attendus, les réponses sont inconnues pour l'instant tout comme le cours du cuivre.

La dimension RSE fait partie de l'équation.

Pour les appels d'urgence et son centre de réception, le sujet est vu par l'OC Orange et l'OC OBS et allons voir comment nous allons travailler avec les préfetures.

Construit au fur et à mesure, le volet GPEC est impossible à établir jusqu'en 2030 pour les usages en internes, avec les alarmes pour les installations Orange, etc... Le dossier doit passer au CSE de la DTSI.

Orange Collaborative

Au-delà de l'aspect trésorerie, ce projet présente des risques. Lors du CSEC du 16 février 2022, nous avons déjà demandé le passage du point Orange Collaborative MS365 Teams avec un recueil d'avis consultatif en vertu de l'article 2312-8 du Code du travail et réclamé des REX avec l'impact notoire sur les conditions de travail.

L'entreprise s'était engagée à rouvrir le dossier, ce qu'elle a fait très tardivement (8 mois plus tard !) et uniquement parce que nous avons régulièrement relancé.

La conclusion de notre intervention synthétise l'ensemble de nos demandes et remarques :

- ♦ **Ce projet s'est déroulé en piétinant toutes les règles de déontologie, d'éthique et d'application du Code du travail en matière de santé au travail** et nous considérons qu'il comporte des risques importants en termes d'évolution et de dégradation des conditions de travail avec une incidence sur la santé mentale des salariés et s'accompagne d'un certain nombre d'incertitudes sur la pertinence économique et la sécurité des données de l'entreprise.
- ♦ Nous attendons les réponses à nos nombreuses questions de la part de la Direction mais celles-ci ne nous ont pas été transmises en direct et devraient nous parvenir prochainement.

2 résolutions votées :

- ♦ Le passage du projet **Orange Collaborative en consultation CSEC** avec recueil d'avis consultatif.
- ♦ L'expertise ergonomique applicative cognitive concernant **l'impact de l'outil MS365** dans l'ensemble des services Orange, tel que préconisé par l'ensemble de la commission CNPS mais non transmise à date au CSEC.

Seule la CFE CGC a participé au vote des 2 résolutions adoptées **à l'unanimité de nos 7 voix**. Pour Eric Bousquet (Directeur des Relations Sociales Groupe), MS365 Teams constitue une continuité des outils et propose de traiter le sujet prochainement.

En conclusion :

Nous pouvons partager notre victoire 100% CFE-CGC Orange car **nous sommes les seuls à défendre les personnels vis à vis du déploiement, sans accompagnement, de la suite MS 365 / Teams.**

Ces outils se révèlent source de stress, de RPS et de discrimination, notamment vis-à-vis des collègues en situation de handicap.

« Lead the future », la fameuse stratégie 2023-2025

Le 16 février, Christel Heydemann a présenté la stratégie du Groupe, « Lead the future », reposant sur 4 piliers : Les métiers de base, les coûts, l'organisation, les investissements.

Les enjeux :

- **Financiers** : Malgré des objectifs atteints grâce à l'Afrique et au Moyen Orient qui tirent la croissance, les chiffres sont loin d'être satisfaisants avec des ventes à +0,6 %, soit 43,47 Md€.
- **Croissance** : A relancer avec la réorganisation des portefeuilles de solutions et la restructuration de la division des services IT aux entreprises, OBS.

- **OBS** : Les revenus stagnent à +0,2 % avec 7,93Md€. Restructuration globale rebaptisée **Orange Business** avec un vaste plan de redressement et une refonte décisive du modèle opérationnel suivi d'un plan inédit de formation (5 000 employés dans les télécoms, la virtualisation, le cloud, les données, l'intelligence artificielle et la cybersécurité).

- **Mesures phares** : Valoriser les activités à plus forte valeur ajoutée, modifier l'organisation du groupe, tirer de la valeur ajoutée des rachats effectués, revoir la structure des coûts de production et faire baisser les frais généraux (Scalp-up 2 arrive...)

- **Social** : Départ de 7 600 personnes en TPS en 2022 dans une optique de réduction des coûts de l'ordre de 600 M€. **Un pilotage** qui s'avère être un échec et incite à s'inquiéter pour l'avenir du groupe, fleuron de l'économie française.
- **Rentabilité des investissements** : **Orange Cyberdéfense** réalise de bons résultats avec un CA approchant le Md

d'euros en 2022. Pour **Orange Bank**, une revue stratégique est en cours pour savoir qui sera l'heureux acquéreur ou partenaire financier à venir.

Déroulé de la séance et CR du CSEC N°72 (du 14, 15 et 16 Février 2023) dans le dossier
« [Déclarations](#) » de chaque séance

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

Dossiers et intervention lors du CSEC N°72 (Février 2023) : [Février 2023](#)

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