



Sommaire

Déclaration préalable : Arrêt d'Orange Bank, fermeture de sites tertiaires	1
Stratégie de l'Entreprise	1
Réorganisation de la Direction des Ressources Humaines Groupe	2
Activités d'Orange Prestations TV (OPTV) suite à la cession d'OCS	2
Bilan des formations 2022	2
Bilan logement	3

*CSEC : Comité Social et Economique Central

Déclaration préalable : arrêt d'Orange Bank, fermeture de sites tertiaires

La CFE-CGC Orange dénonce l'arrêt de l'activité d'Orange Bank, portant atteinte à l'image du Groupe, à son avenir en tant qu'acteur du numérique, et aux personnels engagés dans ce domaine. Pour se justifier, la Direction prétend des pertes alors que le business plan en a toujours prévu d'importantes les premières années, à l'instar d'Orange Money, aujourd'hui acteur majeur du mobile money en Afrique et qui a mis plus de 10 ans avant d'être rentable. Elle semble avoir oublié que le Covid a imposé la fermeture des boutiques (quasiment deux ans), alors qu'elles sont le premier canal de conquête de clients d'Orange Bank, et que le process impose une prise de rendez-vous. Un choix indéniablement dissuasif pour nos clients.

La nouvelle Directrice générale qui siégeait au Conseil d'Administration avait validé le lancement d'Orange Bank mais propose aujourd'hui, un plan n'ayant de stratégie que le nom, puisqu'il s'agit d'un simple plan financier consistant à augmenter le cash-flow et le versement de dividendes.

Depuis 18 mois, aucune perspective pour l'entreprise n'a émergé, mis à part la réduction des activités et des effectifs, tout en étant un fournisseur de connectivité au grand bénéfice des GAFAM, qui eux, engrangent de la valeur avec leurs services en utilisant nos réseaux...et nos clients. **La fermeture d'Orange Bank acte clairement le choix de ne devenir qu'un opérateur de tuyaux, au mépris des personnels, alors qu'Orange est une marque unique dans le monde des opérateurs télécoms.**

Les salariés d'Orange Bank en ont fait les frais en étant plus de 80% à faire grève. Nombre de collaborateurs ont manifesté devant le siège du Groupe pour qu'une autre décision soit prise par le Conseil d'administration ; le DRH a tout simplement refusé de les recevoir, préférant déjeuner avec les administrateurs qui avaient d'ores et déjà décidé du sort de la filiale.

La CFE-CGC Orange, 1^{ère} organisation avec 62% des suffrages à Orange Bank, sera plus qu'attentive à l'évolution du projet.

Par ailleurs, sous couvert de réduire son empreinte carbone, **Orange va fermer certains sites tertiaires** le 14 août prochain. Charge aux **salariés impactés de jongler entre le dépôt de congés/JTL** (encore faut-il qu'ils soient validés) ou de recourir à une journée de **télétravail occasionnel et d'en supporter les charges induites** sans solution de restauration ou de titre restaurant. Une fois de plus, avec cette nouvelle Direction, le dialogue social est à l'arrêt, s'accompagnant d'un leitmotiv devenu très tendance : DECISION UNILATERALE !

La CFE-CGC Orange demande que **lundi 14/08/2023, tous les salariés impactés bénéficient de Tickets-Restaurants et invite l'ensemble des organisations syndicales à faire de même.**

Stratégie de l'entreprise

La question se pose : une stratégie pourquoi faire ? Sachant que la nôtre s'applique scrupuleusement à favoriser investisseurs et actionnaires, générant en l'occurrence, **l'insatisfaction extrême de ceux qui devraient être les destinataires au premier chef, à savoir : les personnels, les collectivités publiques, l'Etat français ou encore le régulateur.**

On se targue d'être numéro 12 dans le classement mondial, mais il faudrait surtout s'interroger et chercher à savoir les vraies raisons de cette lente dégradation dans le TOP20 Mondial car cette fameuse croissance que l'on recherche ne semble pouvoir être atteinte selon les estimations, qu'au travers du Moyen Orient et de l'Afrique.

Lead The Future apparaît comme le plan de rationalisation marquant une fin de cycle stratégique du groupe, qui s'illustre par la cession ou cessation de plusieurs axes de diversification qui étaient censés apporter de la croissance. REVENU, est aujourd'hui le mot d'ordre : consolider les rentes nouvelles pour ensuite repartir à l'assaut

des marchés et de l'innovation mais en attendant, pas d'avenir pour les « anciens » et leurs « anciennes » technologies. Concernant le volet RSE, en qualité d'entreprise engagée, la communication remplace l'action et les effets d'annonce irréalistes se succèdent.

Réorganisation de la DRH Groupe : information/consultation

L'expertise effectuée par Sécafi nous a permis de rédiger et de voter à l'unanimité une [résolution avec des demandes détaillées](#) faite auprès de la Direction. Et de découvrir un benchmark de projets de réorganisation mis en place dans d'autres entreprises, construits sur des temps longs d'environ 2 ans. Le vote vis-à-vis de la réorganisation a été **négatif**.

Pour la CFE-CGC Orange, la concentration sur une seule Direction - **la Direction Coordination et mutualisation France** - représente une prise de risques et nécessite des garanties fortes sur l'allocation de ressources et la garantie des performances acquises avec :

- ♦ 741 salariés (CDI),
- ♦ un grand nombre de missions,
- ♦ un volume de métiers dans divers domaines et avec leurs spécificités opérationnelles (expertises RH, parcours professionnels, QVT, relations sociales,...)
- ♦ des exigences fortes pour assurer le service attendu par les salariés

La CFE-CGC estime que le sens, l'ambition et l'utilité de cette transformation ne sont pas suffisamment clairs et ne voit pas en quoi elle servirait les objectifs non affichés autres

que les piliers RH. Aucune analyse n'est faite sur les dysfonctionnements ou marge de progrès à laquelle répondrait cette réorganisation. **Quelle garantie avons-nous pour que les salariés ne se retrouvent pas à des postes évoluant vers de nouveaux attendus ?**

La construction de cette nouvelle organisation laisse supposer une volonté de **démanteler** les directions, constatant le départ du directeur et avec pour seul mot d'ordre parmi les restants : que le meilleur gagne !

L'objectif est-il de **placer des personnes de confiance à des postes clefs**, de récompenser tel personne ou tel réseau plutôt que mettre en place un projet pragmatique et cohérent (au lieu de rattacher des équipes avec un effectif nettement insuffisant, cf. OA de province) ?

Nous déplorons un **manque criant de vision à propos du nombre d'effectifs à horizon minimum septembre 2023, de la sous-traitance, des budgets de fonctionnement**, d'une définition des termes les plus utilisés (activités « corporate », « régaliennne », « expertise » et « mutualisée ») et réclamons une présentation du projet et de sa stratégie opérationnelle sous son volet économique.

Activité d'Orange Prestations TV (OPTV) suite à la cession d'OCS

La Direction se veut très rassurante, affichant qu'à l'issue de la cession de la filiale OCS prévue le 31/12/2023, le devenir d'OPTV se place résolument dans une continuité opérationnelle, organisationnelle et sociale.

La CFE-CGC a demandé que les 40 salariés de la filiale OPTV soient rattachés à une entité de la maison mère et a réclamé l'ouverture d'une négociation pour un accord de substitution : la réponse est non.

Nous avons également porté les questions des salariés et eu en réponse, que le scénario de continuité joue le rôle d'un contrat de transition, sans échec possible. Un recentrage des activités est opéré.

En termes d'image, OCS occupait une place importante et OPTV représente plus de 80% des revenus.

Pour l'après 2025, le Directeur Général et son CODIR travaillent sur des pistes de clients externes avec l'objectif de construire un plan de développement, d'en regarder sa viabilité. Il est donc trop tôt pour se prononcer.

Il est précisé que le VOD Afrique ne sera pas un relais de croissance, qu'une reprise des salariés par Canal + n'est pas prévue mais que la Direction sera très attentive pour communiquer auprès des salariés. Elle signifie que les mobilités ne sont pas bloquées.

Concernant le rattachement à l'UES Orange Content, la décision de l'entreprise est de maintenir l'UES en l'état pour une continuité des statuts et mandats, de façon cohérente avec la continuité des activités.

Bilan de la formation 2022

Le bilan formation 2022 d'Orange en France souligne une **baisse significative du budget de 28 % sur 3 ans !!!** Il ne répond ni aux questions sur la qualité des formations, ni à

celles d'une approche plus réfléchie et équilibrée, qui puisse correspondre aux attentes des personnels et de l'entreprise. Mis à part quelques centaines de formations diplômantes ou

certifiantes, nous n'avons **pas la garantie de résultats concrets qui puissent répondre aux enjeux actuels** pour la majorité des salariés et fonctionnaires de l'entreprise.

L'employeur dénature le sens même de [la loi avenir et liberté de choisir son avenir professionnel](#), qui introduisait une

responsabilité partagée entre l'employeur et son personnel. Sa **démision massive [des formations de qualité](#) compromet pour bon nombre d'entre nous, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.**

[Notre intervention au Comité Social Economique Central](#)

Bilan logement 2022

En raison des difficultés financières des salariés, il est important qu'Orange dimensionne les services sociaux pour leur écoute et leur accompagnement.

En tant qu'employeur, qu'envisage le groupe comme solution **d'aide aux collaborateurs d'Île de France pour financer un logement « à proximité » de leur site de travail et dans le Grand Paris ?**

Le fait de concentrer les sites dans les grandes villes où le prix du mètre carré (à l'acquisition comme en locatif) s'envole, oblige les personnels à s'éloigner toujours plus loin pour trouver un budget raisonnable. Les loyers sont bien trop élevés par rapport aux rémunérations moyennes de la population Orange, aussi bien à Paris que dans de grandes

agglomérations. Les budgets locatifs, transports et carburant ne cessent de croître, rendant l'équation de plus en plus difficile à équilibrer. Pour la CFE-CGC Orange, il devient indispensable que la Direction valide les demandes de télétravail sur 3 jours pour les salariés ayant des temps de déplacements supérieurs à 1h (aller).

Pour la CFE-CGC Orange, **l'offre de logements proposée n'est plus en adéquation avec la forte demande et ne répond pas non plus à la proximité du lieu de travail** comme Bridge, par exemple. Quelle solution Orange a à offrir à nos salariés parfois à bout de force ?

Il devient **urgent de mettre à disposition, un parc correctement dimensionné** qui réponde à leurs attentes.

Déroulé de la séance et CR du CSEC N°81 à 85 (du 20, 21 et 22 Juin et 5, 6 et 7 juillet 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°82 (Juin 2023) : [Juin](#) 2023

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