



Sommaire

Déclaration préalable : stratégie de l'entreprise.....	1
SCE Orange SA : projet d'évolution du modèle organisationnel.....	1
Santé : bilans des travaux des Commissions santé.....	1
Formation : plan de développement des compétences.....	1

*CSEC : Comité Social et Economique Central

Déclaration préalable : stratégie de l'entreprise

L'exercice 2023 de la consultation triennale sur la stratégie de l'entreprise est singulière à plus d'un titre car lors des mandats précédents, elle était annuelle. Elle est devenue triennale, bien qu'il s'agisse de la troisième consultation en quatre ans.

Singulière, parce que ce mandat est le témoin d'un changement profond de gouvernance avec l'arrivée d'une nouvelle Directrice Générale et d'un nouveau Président, d'une large modification du Conseil d'Administration et d'un Comité Exécutif remanié.

Singulière aussi, car les **projets industriels transformant profondément le Groupe interrogent ses modèles d'affaires**, d'opérations à terme en France, comme hors de France, sa structure d'emploi et la sociologie de son effectif.

Singulière encore, car **l'abandon avant son terme du plan stratégique quinquennal en cours - Engage2025 - pour être remplacé par le plan LeadTheFuture interroge** car sa méthode de mise en œuvre est nouvelle en France, surprenante et perturbatrice autant qu'elle inquiète. Ce plan marque une volonté de rupture avec les dirigeants précédents, tout en réaffirmant les principaux éléments de guidance financière à l'horizon de la fin du plan Engage2025. Il affiche une absence de perspectives de croissance qui oblige de manière quasi systématique à n'avoir que pour objectif la réduction des coûts, au risque de décisions hypothéquant l'avenir.

La CFE-CGC Orange milite pour une stratégie durable, qui s'appuie sur ses atouts que sont la marque Orange, ses réseaux de télécommunication, ses points de vente, ses parcs clients et ses salariés dans le monde. Vitrine de la France, elle devrait être mieux soutenue par l'État, premier actionnaire, puisqu'elle œuvre à l'échelle mondiale avec Orange Marine, Orange Cyberdéfense, leader de la cybersécurité en Europe, la présence d'Orange Business dans 200 pays, notre implantation en Afrique où nous sommes l'un des premiers contributeurs au développement économique et numérique.

Le groupe Orange doit retrouver des marges de manœuvre, notamment en défendant la baisse d'un dividende devenu mortifère et **retrouver la capacité d'investir dans des activités en croissance** qui nous offrent des perspectives allant au-delà des services de connectivité.

SCE : projet d'évolution du modèle organisationnel

Depuis près de 10 ans, la CFE-CGC alerte sur la tendance baissière de la situation de SCE. Aujourd'hui, **l'érosion des marges s'accélère sans autre parade côté Direction**, que de supprimer une partie des forces vives pouvant contribuer à l'enrayer.

Le « Pruning » est donc LA solution proposée pour y satisfaire. La simplification du catalogue des offres est un premier pas mais cela suffira-t-il à garantir le retour aux marges attendues ? Preuves doivent être faites dans les estimations les plus optimistes et il faudra 3 à 4 ans au moins. Notre repositionnement du marché des Télécom vers celui des Services IT, beaucoup plus concurrentiel, en consomme déjà

une partie avant même le retour à la rentabilité. Par ailleurs, ne devrait-on pas enrayer l'hémorragie des effectifs formés qui souvent partent à la concurrence ?

La CFE-CGC Orange alerte sur le volet social de ces remaniements tous azimuts et sur l'état de nos managers censés porter toutes ces « contorsions organisationnelles » au péril de leur santé et ce, sans visibilité ni moyens d'y parvenir. Elle dénonce la faiblesse du plan de prévention, notamment sur la charge de travail et les mesures sociales d'accompagnement.

Chargée d'homologuer le PDV, la **DRIEETS** ne s'y est pas trompée et **demande à la Direction de clarifier ces dispositifs** et souligne que « la charge de travail apparaît constituer un point de blocage majeur dans les échanges avec les représentants du personnel ».

La CFE-CGC ne minimise pas les difficultés financières rencontrées par le marché B2B d'Orange. Cependant, les solutions simples mises en avant ne permettront pas de traiter le problème car les conditions de départ proposées sont

insuffisantes comparées aux moyens déployés pour les plans TPS.

Nous restons vigilants concernant les collègues qui ne partiront pas dans le PDV et les moyens que la Direction pourrait mettre en œuvre pour la maintenir à des niveaux supportables. Elle affirme que l'objectif du PDV est de revenir à des bases économiques saines pour SCE, mais elle n'apporte aucune donnée chiffrée pour justifier sa position.

Santé : bilans des travaux des Commissions santé

3ème trimestre 2023 des travaux des Commissions santé.

La Direction a répondu oralement aux questions posées sous forme de tableau (septembre 2023). Nous l'attendons...

Concernant les projets de **Rupture Conventionnelle Collective et de Plan de Départs Volontaires chez Orange Business**, de profondes transformations sont attendues suite à la suppression prévue d'un nombre conséquent d'emplois (entre 400 et 500 pour 669 prévus au départ).

La CFE-CGC déplore que le compte-rendu de l'état des négociations en cours n'ait pas été porté à la connaissance des instances centrales au fil de l'eau, CPRPPST, CNPS. Ces projets impliquent des demandes de transferts de salariés d'une direction à une autre sans que les problèmes et les difficultés des salariés n'aient été évoqués à un niveau central.

Mandature 2019-2023 des travaux des commissions santé.

La CFE-CGC déplore que la faiblesse de la prévention primaire reste prégnante. Des décalages énormes existent entre ce qui est vécu sur le terrain par les salariés et ce qui est dit en instances de santé (CPRPPST, CSSCT centrale, CNPS), en CSEC. Des décisions sont prises par la Direction. Des actions doivent être programmées mais concrètement, les salariés ne voient rien venir.

La CFE-CGC souhaite connaître le bilan **de la tenue des engagements pris par l'entreprise, notamment en CSEC santé des 12 et 13 juillet 2023 et a dressé un tableau listant les engagements pris par la Direction en vue de lui permettre d'en assurer leur suivi auprès des IRP.**

Formation : plan de développement des compétences

On note une amélioration globale de l'enrichissement des compétences de base via des partenariats avec des institutions renommées, notamment concernant les sujets technologiques et économiques.

Les manques perdurent pour les compétences ciblées par secteur, sur la gestion du rythme des changements, sur l'équilibre entre les compétences techniques et non techniques (créativité, inter-personnalité, etc...), et enfin, l'éternelle requête sur les indicateurs de suivi.

Cela permettrait de déterminer l'efficacité de nos programmes de formation et d'en justifier les investissements consentis.

La formation progresse chez Orange mais elle manque encore de moyens pour parvenir à un équilibre attendu pour atteindre ses objectifs plus qu'ambitieux.

Déroulé de la séance et CR du CSEC [N°91](#) à 95 (du 05 au 19 octobre 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°86 (Août 2023) : [OCTOBRE 2023](#)

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