



SOMMAIRE

Déclaration préalable	1
Evolution du modèle organisationnel Finance et Performance.....	2
Adaptation du processus de livraison des accès fibre entreprise	2
Evolution et mutualisation de l'immobilier et des services généraux.....	3
Politique innovation : bilan 2023 et orientations 2024	3
Recours exceptionnel et temporaire au travail de nuit pour les salariés volontaires pendant les JOP.....	4

Déclaration Préalable

Notre entreprise connaît une succession de réorganisations depuis l'arrivée de la nouvelle direction, à un rythme effréné avec pour conséquences, des résultats de l'enquête Voice Up qui suscitent beaucoup d'inquiétude, tout comme les rapports alarmants des médecins constatant une incompréhension des salariés sur les orientations de l'entreprise Orange SA, des changements trop fréquents déstabilisant le collectif et une forte perte de repères... Avec cette nouvelle mandature, n'est-il pas temps de réfléchir à reconstruire certaines passerelles d'un dialogue social, sachant que depuis ce début d'année, ces **transformations s'accélèrent ?**

L'information/consultation sur le projet d'évolution de l'organisation des Directions Grand Public, Technique et Système d'Information, de la Communication d'Orange France et la création de la Direction de l'Expérience Client Orange France impactent plus de 10 000 salariés. Elles se sont déroulées en un seul mois, uniquement au CSEC.

Les présidences des commissions mandatées n'ont pas répondu aux mandatements des élus. L'ensemble des risques psychosociaux liés à cette évolution de l'organisation n'a aucunement été partagé à la CSSCTC alors que ces transformations sont constitutives des causes racines de ces risques. La direction a refusé toute information/consultation des différents CSEE concernés (DTSI scindée en deux, restructuration de la DGP, ...) et les précédentes réorganisations d'ampleur (ARI, Libellule, Totem...) ont toutes fait l'objet d'une consultation conjointe CSEC et CSEE. Cette ingénierie sociale prive les représentants des salariés de leurs prérogatives qui en plus n'est pas conforme à l'accord sur le dialogue social en vigueur. La CFE-CGC Orange tient à réaffirmer que le personnel est la première richesse de l'entreprise et qu'elle est particulièrement attachée à un **dialogue social de qualité**, à réinventer le dialogue. A cet effet, nous citons la Direction qui a exprimé que : *« vos réponses guideront nos réflexions et actions futures et qu'elles seront au cœur de nos décisions »*.

Lors de ce CSEC, il a été fait mention du transfert des fonctions support et Finances. Les informations restent floues sur les étapes, les moyens, l'assistance technique et particulièrement sur la santé des personnels impliqués. Concernant l'organisation des Jeux Olympiques, il semble qu'un certain nombre de collaborateurs mis à disposition d'Orange Event ont quitté le navire alors qu'à maintes reprises, on nous a assuré du contraire. Gageons que le service sera assuré !

EVOLUTION DU MODELE ORGANISATIONNEL FINANCE ET PERFORMANCE

✓ Information/consultation

Après **TOM 1** mis en œuvre en avril 2023, le projet **TOM 2** vise à mutualiser les activités finances et performance du groupe pour en optimiser l'organisation en créant une offre de service adaptée aux besoins des clients internes, mutualiser des expertises métiers similaires et gérer les process de bout en bout en créant :

- Un Centre de Services Partagés Global - Global Support Performance (GSP) comprenant les activités transactionnelles de la Direction Finance et Performance (comptabilité, controlling, achats)
- Une Direction des Services d'Information transverse : Finance Solutions & Data (FSD) pour accélérer la digitalisation de toute la Direction F&P

Analyse de la CFE-CGC

800 personnes sont concernées par ce projet sur un effectif de 955 personnes dans cette filière. Les activités sont recentrées autour de la création de valeur et le développement des compétences. Pour cela, l'accompagnement des salariés est renforcé par une stratégie de formation et d'auto-formation. Cependant, les informations présentées manquent encore de granularité et de précision, **La baisse constante des effectifs**, les transformations régulières et la complexité croissante sont autant d'éléments de questionnement. **L'impact sur les salariés restant dans la filière est important et non quantifié**

ADAPTATION DU PROCESSUS DE LIVRAISON DES ACCES FIBRE ENTREPRISE

✓ Information/consultation

Après un programme 807 (produire 80% des fibres entreprise en 7 semaines) toujours en berne (à peine à 30% de ses objectifs), ce nouveau programme "La Fibre Entreprise" vise à offrir une meilleure expérience aux clients Entreprise en migrant du cuivre vers la fibre, en optimisant et en industrialisant les processus de production et de SAV, et en garantissant la qualité de service et la satisfaction client.

Le projet vise à renforcer la position d'Orange sur le marché Entreprise, en offrant des délais de livraison compétitifs et une qualité de service supérieure. Le projet permettra également d'augmenter le chiffre d'affaires en facturant plus rapidement les clients, et de réduire les émissions de carbone en optimisant les déplacements des techniciens.

Les impacts seront supportés par les métiers de l'intervention : les métiers de Chargé d'Affaires, de Technicien, de Responsable de Production Entreprise et de Pilote de Production Réseau. Il implique des adaptations de processus, des montées en compétences, des changements de posture et des évolutions organisationnelles.

Analyse de la CFE-CGC

Le dossier pointe sur la mise en place de visites en amont des installations, mais n'est-ce pas ce que les techniciens d'Orange

à ce jour. La question se pose de la pertinence d'enlever des experts d'entités telles que SCE pour mettre leurs compétences spécifiques au service d'autres entités qui n'en ont pas forcément besoin. Là encore, Orange met en place **l'outil qui lui permettra d'externaliser ces compétences** quand il considèrera qu'elles ne sont plus adaptées à ses besoins.

Ce dossier est une nouvelle fois le constat qu'Orange - dans la droite ligne des propos tenus par Vincent LECERF en 2023 devant les élus de cette même instance - **préfère se débarrasser des salariés inadaptés aux évolutions de l'entreprise** et embaucher des petits jeunes sortis des bancs des écoles plutôt que d'assurer l'adéquation des compétences de ses salariés face aux évolutions des besoins d'Orange.

Vote des élus

Les élus du CSE Central mandatent la Commission SSCTC afin de les éclairer sur l'évolution du modèle organisationnel Finance et Performance.

La Commission identifiera les salariés impactés par réorganisation du modèle organisationnel Finance et Performance. Elle étudiera plus particulièrement l'ensemble des impacts en matière de santé, sécurité et conditions de travail des salariés identifiés et proposera les préconisations adéquates.

La Commission identifiera les impacts sur les collègues des entités cédantes qui interagissent avec les salariés concernés par cette nouvelle étape de la réorganisation.

réalisaient encore il y a quelques années ? Etudier sur le terrain, vérifier la faisabilité, vérifier les conduites le passage de la fibre ?

Nous pouvons nous interroger sur la pertinence de cette nouvelle organisation. La marque Orange va-t-elle redorer son image concernant la gestion FIBRE aussi bien pour les particuliers, les clients Entreprise ou les collectivités locales ?

Pour effectuer une analyse pertinente, nous ne pouvons que déplorer l'absence d'information sur les coûts du projet, les échéances précises pour chaque étape, les indicateurs de performance pour mesurer le succès du projet, ou les conséquences pour les employés et les compétences acquises.

Après des années de déni, la direction admet enfin qu'elle est incapable de résoudre le problème sur le déploiement de la fibre entreprise et propose de revenir à des manières de procéder qui avaient fait leur preuve dans un passé pas si lointain. Elle aura pendant ce temps fait perdre des millions de CA au groupe, mis en place les conditions d'un plan social, et terni l'image de fiabilité et de professionnalisme du groupe auprès de nos clients

Vote des élus

Les élus du CSEC mandatent les **Commissions Orange France et SSCTC** pour piloter l'expertise portant sur la charge de travail pour les équipes des UCI ainsi que sur les conditions de succès du projet.

EVOLUTION ET MUTUALISATION DE L'IMMOBILIER ET DES SERVICES GENERAUX

✓ Information/consultation

La stratégie immobilière au sein du Groupe Orange ne date pas d'aujourd'hui. Après les Unités de services internes (USI) en 1995, les Unités de Gestions immobilières dans les années 2010, la Direction Immobilière Groupe fut créée dans les années 2015-2016. Depuis 20 ans, les salariés des Services Généraux (UGI) et de la DIG ont connu 3 réorganisations.

Ce projet se veut nécessaire pour délivrer les enjeux du plan stratégique, changer le modèle de services, donner plus d'autonomie au terrain, assurer moins de redondance, offrir des services/propositions d'organisations et de services internes. Face aux diminutions d'effectifs, les équipes doivent libérer du temps. Donner de l'autonomie au terrain en local, simplifier les interfaces sont les clés de cette évolution. Le parc Orange est fait de beaucoup de sites techniques désormais inutiles.

Selon Eric HOUVIEZ, Directeur de l'Immobilier Groupe, le Schéma Directeur Immobilier Territorial doit être le plus efficace. Il faut raccourcir les process.

Les sites, passoires énergétiques, posent problème avec leur coût de remise à niveau élevé.

La création de 2 Centres de Services doit répondre à ces enjeux. Recentrer le régalién (**CS Corporate Real Estate**) sur le cœur de métier permettra de faire plus avec moins en limitant la chaîne de décision et de process.

De même, ramener la gestion des sites en proximité territoriale (**CS Services Généraux et Immobiliers**) permettra d'offrir un catalogue de services plus important pour mieux répondre aux attentes des directions et des salariés.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC dénoncent le manque de dialogue social, de co-construction dans l'élaboration du projet, ainsi que le stress et la démotivation des salariés impactés et soulignent l'absence de bilan de l'organisation actuelle.

Ce dossier est une transformation importante de la fonction immobilière du groupe et des 1090 salariés concernés et impacte les salariés de tous les périmètres de CSEE.

Les élus CFE-CGC font part de leur étonnement sur la nécessité de professionnaliser les métiers de la DIG, puisqu'une école métier a été créée il y a plus de 10 ans.

Les élus CFE-CGC craignent une perte de souveraineté immobilière et une externalisation accrue des services aux occupants et demandent que chaque CSE concerné, soit informé et consulté sur le dossier, et que le bilan du projet IMMO22 soit présenté en CSEE Fonctions Corporate.

Les élus de la CFE-CGC estiment que **l'immobilier et les services aux occupants sont des éléments fondamentaux de la palette managériale**. Eloigner ces équipes des personnels pour qui ils travaillent ne peut que conduire à des divergences entre les attentes des personnels et les conditions de travail qui leur seront fournies. **Nous estimons que ces réorganisations** sont la première étape vers un processus de sous-traitance à moyen terme. Il serait temps que la direction se rende compte que **le capital humain est une richesse, et non un centre de coût...**

Vote des élus

1^{er} VOTE : Les élus du CSE Central mandatent la Commission SSCTC afin de les éclairer sur le projet de mutualisation de l'immobilier pour le territoire France.

La Commission étudiera plus particulièrement l'ensemble des impacts en matière de santé, sécurité, conditions et charges de travail et proposera les préconisations adéquates. S'agissant des divisions nationales qui cèdent, leurs services généraux, la Commission évaluera l'impact de cette organisation en termes de charge de travail pour les équipes en relation avec la DSIG.

2^{ème} VOTE : Dans le cadre de l'ouverture de l'information-consultation sur le projet d'évolution et de mutualisation de l'immobilier et des services généraux, les élus du CSEC demandent à la Direction que ce sujet soit mis à l'ordre du jour dans chaque CSE.

POLITIQUE INNOVATION : BILAN 2023 ET ORIENTATIONS 2024

✓ Information/consultation

Bruno ZERBIB, en charge de la Direction Innovation, évoque une industrie des télécoms très challengée depuis plus de 20 ans (en termes d'employabilité et d'emploi). Le capital humain d'Orange considéré comme une force, l'entreprise doit trouver des chemins différents de ses concurrents pour répondre aux défis actuels.

Pour Bruno ZERBIB, les décisions doivent toujours être prises en gardant à l'esprit la survie d'Orange dans un environnement compétitif difficile et la protection des emplois. L'innovation est mise en avant comme un élément clé pour l'avenir d'Orange, avec un accent particulier sur l'IA et la connectivité. Des partenariats doivent être mis en place pour valoriser les réseaux d'Orange et répondre à l'explosion du trafic. Des efforts sont également faits pour développer les compétences des collaborateurs et assurer leur employabilité.

Pour Céline BERGEZ, DRH d'Innov, 3 sujets sont primordiaux au sein de cette Direction : l'emploi, les compétences et la charge de travail.

L'enjeu social majeur est de capitaliser et entretenir les compétences des collaborateurs. Cela passe par l'accompagnement des salariés dans leur projet professionnel, de mieux les orienter vers les compétences de demain (cloud, sécurité ... et d'autres domaines à venir). Chaque direction d'INNOV dispose d'un learning hub afin d'accompagner les salariés sur le niveau de compétence attendu. La mise en place de parcours de professionnalisation vient compléter cet accompagnement.

Pour Jean BOLOT, en charge de la politique recherche, il est important de renforcer le positionnement clé du groupe dans la recherche. Le changement de nature des réseaux, les enjeux

sociétaux et l'empreinte carbone du groupe font évoluer les priorisations et la massification des efforts de recherche.

Analyse de la CFE-CGC

La stratégie d'innovation évoquée est empreinte d'une baisse des effectifs et des budgets malgré les annonces du groupe. Priorité doit être donnée aux collaborateurs. « Donner du sens », comme le précise Bruno ZERBIB est un fondamental de l'histoire d'Orange.

Au travers des épreuves, les salariés d'Orange ont toujours eu à cœur de défendre leur entreprise. Le rappeler est bien, le garantir au quotidien est nécessaire, tant dans les équipes en charge de l'innovation que dans le reste du groupe.

Les élus CFE-CGC font une nouvelle fois le constat d'une destruction de toute la compétence de Recherche & Développement du groupe, brique par brique, à une vitesse

plus importante que la seule baisse des effectifs et du chiffre d'affaires.

La mise en place des Values Stream au sein d'INNOV est un changement important dans l'activités des équipes : passer d'un budget propre en contrôle vers une proximité des besoins des marchés transforme les métiers : devenir plus stratégique dans les engagements avec les entités nécessite une transition à mener en tenant compte des écueils rencontrés dans cette recherche de synergies et des transformations à accompagner, de manière inclusive avec les salariés du groupe en charge de l'innovation.

Vote des élus

Les élus du CSEC mandatent la Commission Innovation pour effectuer un suivi semestriel de la cartographie de la force au travail de la Division Innovation au sein du groupe Orange (France et International).

RECOURS EXCEPTIONNEL ET TEMPORAIRE AU TRAVAIL DE NUIT POUR LES SALARIES VOLONTAIRES PENDANT LA PERIODE DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES

Orange est partenaire « Premium » des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 à Paris et a mis à disposition 648 collaborateurs pour assurer le bon fonctionnement des services techniques.

La CFE-CGC rappelle à la direction les difficultés rencontrées par les personnels d'Orange impliqués dans l'organisation des Jeux Olympiques de Paris 2024 qui font face à des contraintes de disponibilité, de pression, de changement de plans, de manque de soutien technique, de matériel et de formation

La CFE-CGC réitère ses préoccupations sur les conditions de travail des salariés engagés dans ces Jeux Olympiques car les démissions de certains collègues face à ces contradictions ne sont qu'un révélateur de la situation rencontrée.

Les élus CFE-CGC demandent à la direction de **clarifier les modalités de rémunération, de congés et d'intervention** des collaborateurs mis à disposition. Ils proposent aussi de **créer un espace de partage** entre les organisations syndicales et la direction pour résoudre les problèmes rencontrés sur le terrain.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :	Élus CSE Central :				
	Gaetan Absalon	DO Antilles Guyane	(Tel : 596696854626)	Leila Belayachi	DO Grand-Nord Est
Sylvain Besse	SCE	(Tel : 0608819546)	Abdelkrim Daouadj	DO Grand Sud Est	(Tel : 0674426441)
Michel Dana	SCE	(Tel : 0682653067)	Laurent Delavigne	DO Grand Sud Ouest	(Tel : 0687609337)
Fabien Esnault	DTSI	(Tel : 0607080400)	Pierre-Emmanuel Deschaumes	DTSI	(Tel : 33645632236)
Valerie Giraud	INNOVATION	(Tel : 0608359941)	Philippe Drouet	DO Grand Sud Est	(Tel : 677175078)
Ludovic Landois	Orange France Siège	(Tel : 0689987057)	Laurence Dulon	Fonctions Corporate	(Tel : 0686174225)
Laurence Leboff	DO Grand Ouest	(Tel : 0678780503)	Raphael Erudel	DO Reunion Mayotte	(Tel : 262692298366)
Anne Lefrans	Orange France Siège	(Tel : 0607950009)	Mireille Garcia	Orange Wholesale	(Tel : 0608750794)
			Laurent Martin	DO Ile de France	(Tel : 673893932)

Le déroulé de chaque séance / intervention et dossiers du CSEC sont accessibles dans le dossier Alfresco de [chaque séance du CSEC](#)

Ils sont à disposition des seuls adhérents et militants



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

