



Sommaire

Déclaration préalable : la GPEC, DEF sans voitures, OVH cloud	1
Offre Réservee au Personnel d'Orange (ORP).....	2
Politique innovation : bilan 2020 et orientations 2021.....	2
Bilan annuel emploi 2020. Rapport PEC bilan 2020.....	3
Orange TowerCo.....	4

Déclaration préalable : la GPEC, DEF sans voitures, OVH cloud

Pour la Négo GPEC en cours, la Direction se doit d'être transparente sur sa stratégie et ses orientations prévisionnelles à 3 ans :

- ♦ Pour nous donner de la visibilité sur les domaines en régression, avec par exemple une évaluation précise de l'évolution des activités constituant le cœur de métier traditionnel de l'entreprise (voix, data et de la baisse du revenu de la téléphonie mobile).
- ♦ Pour nous donner également de la visibilité sur l'évolution des domaines porteurs en progression : cyber sécurité, Orange Tower, Orange Concession, Orange Bank, autres activités du groupe, international.

En refusant d'élargir la GPEC aux filiales du Groupe Orange et en limitant la visibilité de l'activité à l'UES Orange, la Direction se concentre sur une baisse des effectifs qu'elle lie à une baisse de ses activités traditionnelles sans la contribution de nouvelles ambitions et activités des filiales en croissance, au national et à l'international.

La GPEC est un outil qui devrait permettre aux salariés d'avoir une visibilité sur les activités en décroissance et les opportunités qui s'offrent à eux, permettant ainsi de mener sa carrière professionnelle.

Ainsi, instruire une GPEC uniquement aux bornes de l'UES exclu de facto ses salariés de la visibilité des opportunités d'évolution vers les filiales, la rendant inefficace et inutile.

Les ambitions d'Orange ne peuvent pas se limiter à une cure d'amaigrissement des effectifs de l'UES.

► [Toutes nos propositions](#)

Voitures et Dialogue Social à DEF : au détour de trois annonces de recrutements pour des postes de commerciaux et directeur des ventes nous avons appris qu'ils devraient désormais aller voir leurs clients avec des voitures de Pool.

Cette décision serait justifiée par l'effort que doit faire DEF dans sa contribution à la politique RSE de l'entreprise ainsi qu'au plan " Scale Up ". " Pour les nouveaux embauchés il n'y aura plus d'affectation systématique de véhicule, nous allons favoriser les véhicules de pool. "

Avec cette décision DEF met en place la première étape vers la mise en pool des voitures de tous les commerciaux. A l'heure où DEF a déjà du mal à recruter (même en interne), le message envoyé par une telle décision est incompréhensible,

A moins que le but soit de rendre encore moins attractives les offres d'emploi et justifier un peu plus d'une filialisation de nos forces de vente ?

► [Notre tract sur le sujet](#)

Lettre ouverte CFE CGC Orange sur OVH Cloud : début mars, la direction d'OVHcloud indiquait envisager sérieusement une entrée en bourse, pour permettre une accélération des investissements et de la croissance de l'entreprise. Une opportunité pour Orange de resserrer ses liens avec un acteur clef pour le développement d'offres de cloud garantissant le respect des règles européennes en matière de sécurité des données, qui permettrait à notre Groupe de consolider ses offres.

Comme d'autres acteurs du marché, nous croyons qu'il faut préserver toutes les chances de développer un cloud européen garantissant notre indépendance face aux géants américains et chinois.

C'est pourquoi nous vous proposons d'étudier l'opportunité :

- ♦ - qu'Orange participe de manière significative au renforcement du capital d'OVHcloud,
- ♦ - de rapprocher les deux activités de cloud, pour simplifier et améliorer l'offre de cloud proposée à nos clients Orange Business Services.

► [L'intégralité de notre courrier](#)

► [La réponse de Stéphane Richard](#)

Offre Réservée au Personnel d'Orange (ORP)

Information

Le 21 avril 2021, le Conseil d'administration d'Orange a donné son accord à un projet d'Offre Réservée au Personnel (ORP) qui serait proposée au personnel des sociétés françaises adhérentes au Plan d'Épargne Groupe (PEG) ainsi qu'à ceux des sociétés internationales adhérentes au Plan d'Épargne Groupe International (PEG-I)

L'offre portera sur des actions Orange existantes, pour environ 1% du capital d'Orange, à des conditions préférentielles de prix et d'abondement.

Qui peut participer à cette offre en France ?

- Les personnels des filiales France adhérentes au PEG justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe Orange au dernier jour de la période de rétractation/souscription.
- Les personnels des filiales hors de France adhérentes au Plan d'Épargne Groupe International justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe au dernier jour de la période de rétractation/souscription.
- Les retraités ayant conservé des avoirs dans le Plan d'Épargne Groupe au premier jour de la période de réservation.

Caractéristiques de l'offre France

- Décote de 30% sur le prix de référence de l'action Orange.
- Abondement maximum de 2 580 € sous la forme d'actions offertes, incluant un abondement unilatéral de 400€ pour tous les salariés adhérents au PEG qu'ils souscrivent ou non à l'ORP.
- 2 formules de souscription : formule classique et formule garantie facultative.
- Réservation à prix inconnu, avec possibilité de se rétracter après publication du prix.
- Souscription minimum : 15€.

- Souscription maximum : 25% de la rémunération annuelle brute (compte-tenu des versements déjà faits dans les dispositifs d'épargne salariale en 2021 hors participation)
- Paiement :
 - Au comptant ou en 4 fois sans frais
 - Par arbitrage depuis les fonds « diversifiés » du PEG dans la limite de 10 000 €
- Investissement indisponible pendant 5 ans (jusqu'au 1er juin 2026), dans le cadre du PEG et de sa fiscalité favorable, sauf cas légaux de débloquages anticipés.

NB : les retraités éligibles à l'offre bénéficieront la décote, mais pas de l'abondement. Ils n'auront pas accès à la formule garantie ni aux facilités de paiement.

Position de la CFE-CGC Orange

Aujourd'hui, les personnels salariés constituent le 2ème actionnaire de l'entreprise, avec 6,1% du capital, et 9,7% des droits de vote. Ce n'est pas un secret, La CFE-CGC Orange milite activement pour que la promesse initiale de notre PDG soit tenue, afin d'atteindre 10% du capital et près de 20% des droits de vote aux mains des personnels. Pour cela, la CFE-CGC revendique que des ORP (Offres Réservées aux Personnels) généreuses soient proposées aux salariés chaque année.

Nous nous félicitons d'avoir été entendus et que les nouvelles dispositions permises par la loi PACTE soient embarquées dans cette offre. Pour la CFE-CGC l'annonce de cette ORP est donc une étape supplémentaire vers cet objectif dont nous prenons acte.

Une remarque cependant, quant à l'ouverture de cette ORP aux retraités qui pose selon nous un problème d'équité. Deux raisons : la première en ce qu'ils vont venir diminuer la disponibilité pour les salariés actifs, la deuxième, en ce que seuls ceux qui auront gardé un PEG ouvert et actif pourront y souscrire.

► [Nos questions](#)

Politique innovation : bilan 2020 et orientations 2021.

Rapport de la commission innovation sur le Bilan 2020 / Orientations 2021 de la politique Recherche et Innovation

Volet Social : baisse des effectifs, des objectifs d'emploi et de la formation

- **4 072 femmes et hommes**, baisse globale de -4,34 % qui suit une baisse de -2,2 % en 2019. 249 alternants et 307 stagiaires sur 2020. Cibles des recrutements atteintes en 2020 sur Recherche et Data & IA, malgré la crise sanitaire,
- **objectifs emploi France** : -5% en 2021, avec quelques arrêts ou transferts d'activités. La fluidité des emplois devra augmenter de +5 % en 2021,
- **formation** : en retrait en 2020, avec 19 heures / an en moyenne (vs 30h en 2019). Des entités qui forment moins : Mobile Finance, CEP, OLR, Strat-I. Formations annoncées plus ciblées dans les prévisions 2021,
- **Contributions des Orange Labs Internationaux (OLI) en hausse** : 7 % de la production réalisée en 2020 (vs 6,5% en 2019).

Budget / Finances : baisse des moyens financiers, de la part du CA et de la production en France

- **moyens financiers** : -4,2 % en 2020, -4,4 % en 2021 (prévisionnel) -25,4 % en 11 ans !
- **part du Chiffre d'Affaires** : 1,52 % en 2020, 1,45 % en 2021 (prévisionnel). **L'engagement d'un budget Innovation fixé à 1,9 % du Chiffre d'Affaires par le projet Nova+ (2012) est moins que jamais respecté !**
- **production** en France : -4,6 % en 2020 (après -5,1 en 2019 et 0,5 % en 2018) +3,4 % en 2020 dans les O. Labs Internationaux,
- **Anticipation** : transfert progressif vers les filiales : (+8,3 % vs 2020) portés par les filiales en 2021 (Soft@Home, Viaccess Orca, ..., et bientôt SOFRECOM). Part du budget Innovation porté par les filiales = 10,6 % (9,3 % en 2020).

Stratégie : insuffisance des informations

- **le bilan n'inclut pas les directions hors TGI** : aucune information sur les autres entités du Groupe ; les axes

des filiales qui captent une partie du budget d'innovation ne sont pas décrits,

- **vision à court-terme** : seule échéance indiquée est Engage 2025, axes de développement exclusivement fondés sur considérations financières,
- responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) : amélioration continue non mesurée.

Partenariats, Co-Innovation, Open-Innovation : informations partielles

- pas d'information sur le bilan et les résultats des incubations ou prise de participation sur leviers internes et externes,
- partenaires stratégiques : focus fort sur Google, tant business que technologique. Besoin de diversification et risque d'asymétrie de la relation ; pas d'informations sur BATX et enjeux géopolitiques,
- R&D : collaborations avec les grands opérateurs non abordées dans le bilan.

Politique Data & Intelligence Artificielle : leviers de croissance.

- recrutements massifs depuis 2020 dans la discipline, en interne comme en externe,
- priorités du domaine, IA et data déclinées sous de nombreuses formes, agriculture, pilotage des réseaux, les formes du « travailler demain », scoring bancaire...

Position de la CFE-CGC Orange

A l'instar de la commission, dont elle partage la plupart des constats et analyses, la CFE-CGC Orange s'interroge : est-ce par culture d'entreprise ou par construction du modèle de pilotage des activités qu'il n'y a pas d'échecs assumés de notre innovation ? Aucune autre analyse que budgétaire n'est réalisée en delta entre le planifié et le réalisé. Et donc aucune analyse des causes des échecs n'est massivement partagée avec les équipes dans un souci d'apprentissage et

d'amélioration des méthodes d'exécution, des livrables, du fonctionnement pour ne citer que cela.

Les postures de discours positif de la Direction du Groupe sur l'innovation des dernières années, surtout destinée à une communication externe détone fortement avec le ressenti des équipes de TGI et la faculté des personnels à maintenir un niveau d'engagement à la hauteur des enjeux, faute de :

- ♦ **Compréhension** de ce que le Groupe Orange opérateur multiservice, multi-local attend de sa division Innovation et notamment de ses équipes corporate françaises ;
- ♦ **Perspective collective** donnée à la structure de production de l'innovation du Groupe à moyen et long terme alors que 50% de la base client du Groupe est d'ores et déjà en zone Afrique Moyen Orient ;
- ♦ **Vision** des sujets dont le groupe se doit de maîtriser tout ou partie du triptyque technologie/valeur/usage ; les sujets sur lesquels le groupe fait l'impasse ; et particulièrement la vision des technologies à maîtriser ;
- ♦ Enfin, pouvoir donné à chacun des personnels de concevoir et se construire une **perspective professionnelle personnelle** en connaissance de cause et d'opportunités ;

Il s'agit de pousser un cran plus loin la transparence et le partage avec les personnels, dans le discours sur la vision de l'innovation du groupe, sur la déformation de la division TGI et sur la *distribution* de la production de l'innovation dans d'autres divisions.

Expliciter le niveau d'ambition réaliste et expliquer la feuille de route - et ses étapes successives - pour y parvenir sont les conditions pour les personnels de devenir acteur des transformations nécessaires et non de les subir parfois dans la douleur.

Les partenaires sociaux ont également un rôle à jouer.

► [Notre intervention](#)

Bilan annuel emploi 2020. Rapport PEC bilan 2020.

Rapport sur les bilans emploi et PEC 2020 de la commission Emploi, Formation et Egalité Pro

Chiffres clefs : décroissance

- **décroissance** de l'effectif actif sur le périmètre de l'UES de -6,5% (soit -5 003 salariés par rapport à 2019 ; -4 830 CDI soit -6,4 % et -173 CDD soit -17,8%. Les effectifs en ETPCDI baissent de 3,3 % soit -2 170, et Orange France représente 97,5 % de cette baisse.
- Les départs sont au nombre de 5 851 CDI dont 5 244 en retraite pour 782 recrutements externes.
- **taux de remplacement** = une entrée pour quatre départs en ETPCDI au niveau de l'UES alors que ce chiffre était d'une entrée pour trois départs en 2019. **En effectif CDI, le nombre de recrutements est de 1 pour 7 CDI.**
- Synthèse des effectifs au 31 décembre 2020 = 70 631 CDI + 798 CDD soit 71 631 effectifs en activité dont 3 185 effectifs hors activité (détachés ou disponibilité, congé maladie, congé formation, etc.) et de 3 393 apprentis et 473 contrats pro soit 3 866 alternants.
- Le taux de féminisation reste stable à 37,2%.

Développement des territoires : déséquilibre

La répartition Province / Île de France se déséquilibre de plus en plus en nombre de CDI : baisse de -4,6% en Île de France pour - 7,4% en Province. Pourtant, en ETPCDI, l'équilibre Île de France / Province reste stable : poids Île de France autour de 34% pour 66% de l'effectif en province sur le total de l'UES.

L'apprentissage augmente dans tous les bassins d'emploi excepté là encore dans le Grand-Nord-Est.

Sous-traitance : en hausse

Orange France est le principal consommateur de sous-traitance qui progresse sur la Relation Client Grand Public (hausse du volume d'appels, plus généralement par les sollicitations clients durant la pandémie et déport d'activités sur les centres d'appels suite à la fermeture des boutiques).

L'activité de niveau 1 (prise d'appels en centre d'appels) progresse de 1,9 point pour atteindre 70 % de sous-traitance. L'activité de niveau 2 (traitement de cas client en back office) augmente moins nettement avec 0,7 point, soit un taux de sous-traitance équivalent à 38,6 %.

Vente et Services Entreprises = stabilité globale avec une légère hausse sur le front office ProPME.

Réseaux et Services : hausse globale de 6 % (croissance des RIP et montée en puissance du déploiement des réseaux). Dans le domaine de l'Intervention, taux de recours à la sous-traitance très élevés sur les productions Grand Public. Au niveau de la structure d'activité, une progression globale de deux à trois points s'observe entre 2019 et 2020 avec deux progressions plus marquées :

- SAV Entreprise : augmentation de 14 points (24 %).
- SAV Client FTTH + 8 points et taux de sous-traitance de 59 %, (en lien avec déploiement global du FTTH).

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC ne peut que constater une énième baisse des effectifs.

Orange TowerCo

Analyse des conséquences sociales et économiques du projet par Sextant Expertise.

Sans préjuger des conséquences économiques du dossier, une seule certitude, sa mauvaise gestion sociale !

Position de la CFE-CGC Orange

Relativement au volet stratégique et économique du projet, l'avenir nous dira si Orange a encore la taille critique d'un opérateur de 1^{er} plan capable d'imposer sa vision d'un modèle singulier de gestion des infrastructures passives, et de conduire les projets afférents dans le sens souhaité.

L'avenir nous dira, si les investisseurs y croient et la valeur qui sera effectivement créée. Ou s'ils pousseront à la cession.

L'avenir nous dira, si les personnels y croient et rejoignent la filiale créée... tant la gestion du volet social du projet Orange TowerCo France est incompréhensible :

- ♦ dans son intention, alors que l'enjeu pourrait être de doter au plus tôt la filiale des compétences nécessaires à sa bonne marche et à son développement,
- ♦ dans le choix du cadre légal de mise en œuvre,
- ♦ dans le calendrier choisi de mise en œuvre.

Ce qui conduit par défaut à la défiance de tous.

Aux bornes de DTSI, le projet Orange TowerCo a bien pour conséquence une réorganisation impactant les activités, l'organisation du travail et les effectifs, en lien avec une externalisation d'activités et la suppression de postes.

Comme il a été dit dans le cadre des expertises :

- ♦ Il s'agit de transférer les activités, mais pas les personnels dans un cadre collectif.
- ♦ Il s'agit de supprimer des postes, mais pas de mobilités professionnelles à l'initiative de l'employeur.

A mettre en relation avec l'annonce faite cette semaine de vouloir se séparer de 15% de ses effectifs en Espagne, son second marché après la France, soit jusqu'à moins 485 emplois.

A mettre en relation avec une hausse du bénéfice et des dividendes.

Avec une telle politique sociale, fondée sur la décroissance des personnels, nous ne voyons pas comment notre Groupe peut mettre les moyens nécessaires à une véritable stratégie de Responsabilité Sociale d'Entreprise, qui au-delà du verbiage vertueux permette une vraie transformation d'Orange vers une entreprise à mission.

► [Notre intervention](#)

- ♦ Il s'agit d'inciter au volontariat, mais avec une rupture du contrat de travail à la demande de l'employeur.

La CFE-CGC Orange est en désaccord avec le calendrier des informations/consultations et du calendrier de négociation des mesures d'accompagnement, postérieur aux rendus d'avis des instances CSEE DTSI et CSE central.

La CFE-CGC Orange demande l'ouverture d'une négociation nationale sur les mesures d'accompagnements des personnels amenés à rejoindre la filiale Orange TowerCo France.

Les exemples récents d'Orange Concessions et Orange TowerCo France rendent d'autant plus prégnant la mise en place d'un cadre renouvelé organisant la mobilité professionnelle aux bornes du Groupe en France, avec des accords d'entreprise à ces mêmes bornes, d'autant plus nécessaire que se multiplient la mise ou le maintien d'activités commerciales et industrielles en filiales détenues majoritairement ou non.

Donc, relativement à la présente information/consultation sur le projet à date, la CFE-CGC Orange est favorable à un droit de suite avec information du CSE Central sur les prochaines étapes impactant Orange TowerCo France et Totem Europe sur le volet économique du projet, ainsi qu'à une nouvelle consultation de l'instance centrale sur le volet social.

► [Notre intervention](#)

A la fin de la présentation, les élus CSEC de l'UES Orange ont décidé de **mandater la Commission Économique pour élaborer un projet alternatif** concernant l'évolution de l'activité de points hauts au sein du groupe en France, projet qui sera présenté au prochain CSEC de juin.

Infos Covid, déclarations intégrales, ... Consultez le [dossier dédié](#) et les [notes de séance](#)

Vos élus :

Sylvain **BESSE** SCE/OGSB ; David **COUCHON** TGI/OLS ; Michel **DANA** SCE/OGSB ;
Laurent **DELAVIGNE** AENC ; Philippe **DROUET** SCO SE ;
Fabien **ESNAULT** DTSI/DERS ; Jérôme **WARTEL** AE SO ;
Jean-Louis **JOUVANCEAU** UI AFFAIRES ; Hubert **LEMARQUAND** DOC/DISAS ;
Frédérique **LIMIDO**, FS&F ; Franca **LOSTYS**, OFS ;
Sylvie **NET WIN/OINIS** ; Bouchra **OUELHADJ** DGP/DD
Votre représentant syndical : Maxence **D'EPREMESENIL** TGI/OLR ;

Les dossiers présentés

lors de ce CSEC
sont disponibles sur Alfresco,
CSEC mai 2021

Ils y sont à la disposition des seuls
adhérents et militants.

À ne pas diffuser.