



Sommaire

Déclaration préalable	1
Situation économique et financière de l'entreprise	1
Politique sociale, emploi et conditions de travail	2
Plans Schémas Directeurs Immobiliers.....	4

Déclaration préalable : pénurie de mobiles, NAO, accord intergénérationnel

Mobiles : compte tenu du contexte actuel de pénurie de production de smartphones, la CFE-CGC Orange demande à la Direction de bien vouloir adapter les objectifs commerciaux, tous secteurs confondus, et de faire part de son plan d'action sur ce sujet.

NAO : extraits lettre au Directeur People & Transformation

[...] Les derniers résultats connus de l'inflation donnent un niveau de 2,2 % sur la zone euro selon la BCE et de 1,9% en France pour les douze derniers mois selon l'INSEE, à comparer avec le taux Directeur de la DU de 1,8% du budget d'augmentations salariales pour 2021.

Compte tenu de la tendance inflationniste qui se confirme pour les mois à venir il semble évident que, si aucune mesure complémentaire n'était décidée, les salariés connaîtront une perte de pouvoir d'achat. C'est pourquoi nous demandons d'organiser dans les meilleurs délais la tenue de la commission de suivi [sur laquelle le **Directeur People & Transformation** s'était engagé] où devront être examinées les modalités de la revalorisation...

Accord intergénérationnel : un bon texte devrait prendre en compte les besoins de l'entreprise comme ceux de tous les personnels, et bien respecter dans la réalité le volontariat. [...] Cependant, compte-tenu des insuffisances du texte, nous craignons que la Direction n'oublie cette notion de libre choix pour entrer dans une logique de « time to quit ».

[...] Enfin, même si un accord intergénérationnel satisfaisant venait à être signé, il est clair qu'il aura un impact important sur l'activité et sur l'organisation du travail. Ainsi, pour pouvoir bien comprendre la situation réelle et les conséquences d'un tel accord, la CFE-CGC Orange demande que soit effectuée et présentée en CSEC et dans chaque CSE d'Etablissement **une étude d'impact ou étude prévisionnelle précise et étayée**.

► [Notre déclaration](#)

Situation économique et financière de l'entreprise : expertise Syndex

Position de la CFE-CGC Orange

2012	Quelques indicateurs financiers	2021
43.5 Mds	Chiffre d'Affaires consolidés	42 Mds
13.8 Mds	EBITDAaL	12.5 Mds
30.5 Mds	Dettes Nette	25 Mds + hybride
170 531	Effectifs Monde	<140 000
13%	% CA consacré aux Capex	17%

En 10 ans, 30 000 personnels en moins, une capitalisation boursière très malmenée, Orange à la 13^{ème} place mondiale des opérateurs télécoms, pourtant plus de 20 milliards d'euros distribués en dividendes sur la période.

Un talent d'équilibriste financier...

La CFE-CGC Orange reconnaît le talent d'équilibriste financier du Groupe pour maintenir le niveau de profitabilité de l'entreprise et sa capacité à assurer son financement, malgré des accidents ou des difficultés chroniques à trouver et conserver dans la durée la rentabilité de certains actifs.

Cependant, ce maintien de profitabilité se fait quasiment partout où le groupe est présent au détriment de la force au travail interne, en renonçant aux responsabilités sociales

et sociétales qu'un opérateur historique ou leader dans chaque pays devrait assurer pour le maintien de l'emploi et l'aménagement des territoires.

... au détriment de la politique sociale !

En France, pas de licenciements affichés, mais les suppressions de postes a posteriori sont bel et bien là, avec pour les personnels actifs la rigueur salariale, les difficultés à se projeter dans un parcours professionnel, des interrogations sur la marche, la qualité de service et l'avenir de l'entreprise ;

Une politique sociale qui ne permet pas de doter le Groupe, au bon rythme, des compétences nécessaires à assurer son développement et sa croissance dans l'avenir... de même que les choix des montants d'investissements et de leur allocation, comme la politique de distribution de dividendes, ne nous semblent pas de nature à maximiser les chances de transformer Orange en opérateur multiservices, avec de réelles perspectives de croissance de chiffre d'affaires sur des diversifications d'activités.

3 points structurels des analyses réalisées par le cabinet SYNDEX :

- ◆ L'essentiel de la valeur produite dans l'industrie du numérique échappe aux opérateurs télécoms depuis 20 ans ;
- ◆ A la croisée des chemins, chaque acteur doit inventer et construire sa diversification ou accepter la *commoditisation* de son cœur business de connectivité en focalisant son action sur la recherche des gains de productivité ;
- ◆ Même si Orange n'est pas parmi les meilleurs dans sa capacité à dégager des free cash-flow, sa structure financière saine permet de dégager des marges de manœuvre pour investir dans des opérations de croissance, organiques ou externes.

Sur le long terme, les choix d'investissements, leur proportion entre infrastructures, transformation des capacités stratégiques (dont les compétences), diversifications géographiques et industrielles, et leur temporalité, ne sont pas de nature à engager l'ensemble des personnels dans le projet d'Orange tel qu'il se dessine depuis plusieurs années maintenant ; ni malheureusement à convaincre les investisseurs de son futur d'opérateur multi-services, si l'on considère que la valeur du titre Orange traduit en partie la confiance de ces derniers en l'avenir.

La CFE-CGC Orange demande...

... que dans le cadre des informations-consultations récurrentes obligatoires, soient davantage partagés dans les instances représentatives du personnel notamment les plans d'affaires avec les perspectives de rentabilité, des principaux projets d'investissements, et pas uniquement des perspectives de Chiffre d'affaires à l'horizon d'un plan stratégique ; et cela dans le but de comprendre l'adéquation des moyens financiers et humains aux objectifs de revenus.

De la même façon les analyses des échecs ne sont pas partagées, et émergent parfois à la lumière d'une dépréciation massive de titres de participation. Les axes de diversification IoT et « smart Home », Cloud ou Contenus pour ne citer que ceux-là, n'ont jamais fait l'objet de présentation investissement/retour sur investissement.

La CFE-CGC Orange demande...

... que soient présentés des bilans analytiques des initiatives de diversifications menées... et concernant le long terme encore, donc le sujet de la recherche et développement technologique ou plus généralement de la stratégie d'innovation du Groupe, **la CFE-CGC Orange rappelle ses multiples interventions, notamment sur :**

- ◆ Le niveau d'ambition porté par le Groupe, jugé trop faible ;
- ◆ La transformation des compétences nécessaires à la maîtrise des technologies (notamment sur son rythme et sur le niveau de maîtrise visé de technologies clés) ;
- ◆ L'organisation de l'innovation dans les différentes divisions, et sur l'intérêt de mettre en place des clusters technologiques inter-divisions ;
- ◆ L'interrogation sur la taille critique de notre Recherche et les éventuelles stratégies d'alliance avec des acteurs animés d'intérêts communs (des opérateurs telcos historiques en Europe, ou des acteurs de la souveraineté technologique européenne) ;

Enfin, la CFE-CGC Orange demande...

- ◆ De réduire le dividende pour retrouver une capacité d'investir dans des activités en croissance ;
- ◆ De renforcer l'innovation organique pour qu'Orange développe des produits et services à fort pouvoir de différenciation et de fidélisation des clients ;
- ◆ De réallouer davantage de budget à la réalisation d'opérations de croissance externe...

... Et de considérer les personnels et leurs compétences comme le premier actif de l'entreprise pour créer collectivement de la valeur, à savoir :

- Reconnaître la performance par une politique salariale garantissant une juste rémunération du travail fourni ;
- Attirer les jeunes et conserver les talents par un meilleur accompagnement des parcours professionnels ;
- Maîtriser nos métiers en réinternalisant nos activités, de la Recherche & Développement au déploiement de nos réseaux jusque chez les clients ;
- Dynamiser les bassins d'emploi en (ré) installant des entités nationales en région et n'abandonner aucun territoire ; Localiser l'emploi là où sont nos clients ;
- Offrir des lieux et conditions de travail permettant de concilier efficacité professionnelle et équilibre entre vie privée et vie professionnelle ; en reconsidèrent le plan Schéma Directeur Immobilier.

La présente intervention vaut avis motivé des élus de la CFE-CGC Orange.

► [Notre intervention](#)

Politique sociale, emploi et conditions de travail : égalité professionnelle

Rapport de la commission : extraits

Emploi

- Taux de féminisation recrutements CDI = 32,1 % vs. engagement 36% ;
- Difficultés recrutements féminins des univers techniques ;
- Taux de féminisation alternants / stagiaires 43,26 % vs. engagement 50%.

Égalité évolution professionnelle et accès à la formation

- Féminisation Comex, Codirs et réseaux de managers = 28,5 %, (vs 35 % prévus). CODIR à plus de 33 % et taux féminisation managers = un peu plus de 36 % ;
- Promotions, de 37,8 % à 39,7 %. Mais accès des femmes aux niveaux Dbis et G inférieur à celui des bandes sources ;
- Budget spécifique promotion a permis d'améliorer la situation professionnelle de 683 femmes de plus ;
- Plafonds de verre toujours bien présents sur les bandes G.

l'essentiel du CSEC octobre - 22/10/2021 - 2

Politique de rémunération et égalité professionnelle :

- budget de 0,1% du salaire des femmes de l'entreprise. 190 femmes non cadres et 480 femmes cadres ont bénéficié de mesures correctives.

Santé, prévention et lutte contre les violences :

- Processus de prévention du harcèlement et des violences remis en visibilité sur Anoo ;
- Référents Harcèlement et violences au travail sont devenus référents Harcèlement, sexisme et violences au travail, avec révision de la communication en ce sens ;
- Com. autour du Visa égalité professionnelle.

Position de la CFE-CGC Orange

Des disparités préoccupantes entre femmes et hommes dans le cadre de la classification ARCQ persistent. Sur certains périmètres, des chiffres précis et alarmants indiquent une sous-représentation des femmes dans les niveaux Avancés et Référents. La CFE-CGC Orange souhaite que sur chaque périmètre une étude ARCQ soit menée et que les résultats de ces investigations nationales soient communiqués sur l'ensemble du groupe.

La CFE-CGC Orange attend de la vaste étude sur la rétribution dans notre groupe diligentée par le CSEC auprès de la Commission Emploi Formation Egalité professionnelle qu'elle photographie précisément la situation dans ce domaine, et espère que des critères objectifs seront identifiés avec précision pour permettre la résorption des écarts de salaire entre les femmes et les hommes chez Orange. D'autant que certains écarts sont encore troublants et significatifs : jamais les premiers CDI de France Télécom de la vague 1997 à 2007 n'ont vu leur salaire rattrapé et remis à niveau par rapport au montant pratiqué aujourd'hui et ce malgré leurs diverses évolutions de carrière. Une étude approfondie sur le sujet doit être effectuée.

Il est grand temps qu'Orange change de paradigme sur l'égalité professionnelle. C'est l'image et l'attractivité de l'entreprise qui sont en jeu.

- [Notre intervention](#)

Rapport PEC prospective 2021-2023

Construire ensemble l'entreprise de demain

Rééquilibrer le global et le local

- Un besoin de rééquilibrage entre fonctions centrales & support d'une part et fonctions opérationnelles & de production d'autre part ;
- Clarifier les interactions central-local, au bénéfice de l'agilité et de la réactivité du Groupe...

Simplifier nos modes de fonctionnement

- Développer l'agilité de nos modes de fonctionnement collectifs ;
- Alléger et prioriser les tâches, processus et activités ;
- Simplifier les gouvernances et clarifier, déléguer ;
- Favoriser la prise d'initiatives...

Moderniser nos pratiques collectives

- **Collaborative Orange** : déploiement de Microsoft365 et Teams, opportunité de transformation des pratiques de travail et de simplification de la gamme d'outils ;
- «**FutureOfWork@Orange**» : capitaliser sur l'expérience vécue pour projeter de nouvelles modalités de collaboration : travail hybride, responsabilisation, espaces de travail repensés.

Un rééquilibrage progressif des effectifs doit être réalisé entre les fonctions centrales et support d'une part, et les activités émergentes et opérationnelles ou de production au service des clients d'autre part.

Exercice GPEC 2021 – 2023 UES

Prévision de **ressources** comprise entre **54 295 et 54 745 ETPCDI** à horizon 2023, soit -13% / -14% vs 2020 (vs -16% / -17% GPEC 2020-2022).

Une prévision maximale de 8 945 départs sur le triennal (env. 2 200 en moins vs l'exercice 2020-2022), portés par Orange France à 78,6%.

- L'impact démographique global, porté à 30% par l'Intervention, représenterait une décroissance d'env. -7 480 ETPCDI (env. 56% de retraites, soit 4 165 départs vs 5 130 précédemment et env. 44% d'impact des dispositifs seniors, soit -3 315 ETPCDI vs -4 100 lors de la précédente GPEC) ;
- Une prévision de 16% d'autres départs (env. 1 465 vs 1 900 GPEC 2020-2022).

Baisse des besoins en ETPCDI à horizon 2023 qui embarque l'ambition de rééquilibrage des Fonctions Centrales et Support présentée en CSEC en mars 2021

Tendances d'évolution des métiers groupe sur la période 2021 –2023

- **Conseil client & Back office** : 11,4% ETPCDI 2023 (vs 13,5% fin 2020)
- **Intervention** : 10,9% ETPCDI 2023 (vs 10,8% fin 2020)
- **Métiers du Développement** : 3,8% ETPCDI 2023 (vs 3,4% fin 2020) ;
- **Métiers de la Donnée** : 1,6% ETPCDI 2023 (vs 1,2% fin 2020)
- **Métiers de la Sécurité** : 1,4% des ETPCDI 2023 (vs 1,1% fin 2020)

Position de la CFE-CGC Orange

L'estimation prévisionnelle des emplois et compétences ne s'accompagne pas (ou pas de manière exhaustive) des éléments qui ont permis son élaboration.

Le modèle de gestion des emplois et des compétences au sein du groupe mérite une révision : en l'état il ne permet pas de répondre aux besoins activité/ressources, ne représente pas un moyen d'adapter les moyens Techniques Organisationnels et Humains à la mouvance sociétale et met en exergue un risque d'aggravation du contrôle de la gouvernance de l'entreprise.

Afin d'infléchir une trajectoire aléatoire et dégressive de l'emploi et faire des propositions circonstanciées et fondées, afin de définir des orientations visant la réduction des RPS, l'optimisation des coûts et la remontée du NPS... la CFE-CGC demande l'ouverture d'un chantier pluridisciplinaire et transversal sur l'évaluation de la charge de travail en incluant les IRP avec l'exhaustivité des données incontournables que sont les items :

- ♦ **Quantité** (Activité/ETP) ;
- ♦ **Charge cognitive** (poly compétence/exigences ; métier/Process inopérants/dysfonctionnements divers)...
- ♦ **Charge émotionnelle** (RPS) : écart entre objectifs et capacité (moyens) de les réaliser /tensions internes et/ou externes/autonomie/formation...

- [Notre intervention](#)

Plans Schémas Directeurs Immobiliers

- 18 371 adresses dont 298 > 50 occupants et 2 035 > 200m² ;
- 5 398 879 m² dont 2 079 239 m² de bureaux ;
- 82 292 occupants (25,2 m²/occupants versus 25,4 en 2020) répartis en : Orange France hors DO = 33%, Orange France DO = 35%, Corporate = 18%, OBS = 14% ;
- Surfaces : 53% = propriété, 37% = loués, 10% = crédit-bail ;
- 601 m€ de charges opérationnelles ; 121,7 m€ Capex travaux ;
- Entre 2020 et 2023, les surfaces diminueraient de 559 000 m² (-10%) : cessions et résiliations, nettes des acquisitions de surfaces techniques additionnelles = -742 000 m² (-14%), les nouveaux sites = + 184 000 m².

Quelques SDIT à venir

Nord-Est

Lille V2 (1 749 occ. dont filiales 172) Réflexion à ouvrir au S2/2021 sur la plaque de Lille intégrant les 5 sites occupés (VAFO, Hellemmes, Bleuets, Boitelle) ;

Amiens V2 et Metz (1 072) Réflexion à ouvrir au S2/2021 sur les plaques d'Amiens (Racine, Delambre et Campus Branly/Claudé) et de Metz (Sablon, Portes des Allemands et Arsenal) ;

Et aussi **Saint-Quentin et Auxerre** (110) et **Reims-Troyes** (300).

Sud-Ouest

Bordeaux (1 421) Regroupement des salariés de Pessac et de Mérignac dans le bâtiment Multi Pôles des Graves : Regroupement des salariés de l'USC (Gradignan) et de l'AG2P dans le bâtiment Château d'Eau ;

Montpellier (1 384) Accueil sur Orange Le Patio des salariés du bâtiment de Marché Gare ;

Toulouse (3 103) Accueil sur Orange Tolosa des salariés des bâtiments de Reynerie et de Bonnefoy ; Poursuite de l'optimisation des implantations du Grand Toulouse ;

Et aussi **Albi** (88), **Béziers** (45), **Biarritz Anglet** (139), **Cahors** (49), **Chatillon sur Thouet** (19), **Guéret** (38), **Limoges** (387), **Nîmes** (108), **Pau** (208), **Tarbes** (135), **Tulle Brive** (65).

Ouest

Rennes (1 450) Etude d'opportunité de libération du site Rennes Orange Parc bat H (échéance du bail de février 2023) et Cesson Sévigné Belle Fontaine (bail fin 2023). Etude en cours ;

Lannion (1 200) Regroupement des équipes sur une partie du site actuel à l'échéance 2025 ;

Et aussi **Cherbourg** (25), **Le Havre** (40), **Rouen** (390), **Caen** (600), **Châteauroux** (60), **Tours** (300), **Quimper** (270), **La Roche/Yon** (130).

Sud-Est

Marseille (1 100) Projet 2024 sur le site de St Mauront. ;

Et aussi **Aix en Provence** (220), **Martigues** (50), **Clermont-Ferrand** (390), **Sophia** (530).

Ile-de-France

Périmètre DO

- **SDIT 75** : Programme de regroupements progressifs des équipes tertiaires installées dans 6 immeubles parisiens et prise à bail d'un pôle d'intervention pour les équipes techniques de l'est parisien ;

- Instruire la libération de Raspail et le déménagement des équipes Parnasse.

Native : libération des immeubles Guyancourt Equinoxe, Guyancourt l'Equerre, Montigny Newton, Guyancourt Montgolfier.

Gardens : réaménagement des espaces Orange Innovation ; accueil de nouveaux arrivants.

LNV : refonte des espaces ; libération totale des immeubles Gentilly, Danton, Vanves, Bobillot, Bagneux, libération partielle de Montsouris, Philippe Auguste ; Accueil des cabinets Médicaux de Massena.

Prisme : accueil des équipes TOTEM France.

VILLAGE 4/VILLAGE 6 : réflexion sur une optimisation de l'occupation des sites.

Site à identifier : accueil des équipes de WHA pour assurer la libération de Boulogne Molitor.

DROM

Saint Denis la Réunion (401), **Guadeloupe** Destrellan (345), **Martinique** Le Lamentin (311).

Position de la CFE-CGC Orange

Le plan d'économie Scale Up qui doit permettre 110M€ d'économie en 5 ans pilote désormais la politique immobilière d'Orange, même si les décisions prises sous le seul angle du gain financier à court terme, sont contre-productives en matière d'efficacité opérationnelle à moyen et long terme.

Économies obligent, Orange accélère les cessions de bâtiments dont elle est propriétaire même s'ils sont bien placés et stratégiques comme à Marseille Nedelec, et choisit l'implantation des nouveaux sites sans tenir compte des lieux d'habitation et moyens de transports des salariés... ni de l'image d'Orange. Quant aux économies liées à la réduction des surfaces de bureaux et frais connexes, elles se font aussi au détriment du pouvoir d'achat des salariés qui voient, eux, leurs dépenses de transports et de télétravail s'alourdir.

Jamais n'est vraiment prise en compte la qualité de vie au travail des salariés et les élus CFE-CGC ne peuvent que constater que ces déménagements, emménagements, à l'initiative de l'entreprise sont rarement accompagnés des aides adéquates pour les personnels.

► [Notre intervention](#)

Les élus du CSE Central Orange ont mandaté la Commission Economique afin d'étudier le Plan Schéma Directeur de l'Immobilier d'Orange sous le prisme économique.

Dispositifs et modes opératoires COVID dans l'entreprise, déclarations intégrales et autres points abordés (formations, ASC...) Consultez le dossier « Déclarations »

Les dossiers présentés lors de ce CSEC sont disponibles sur [Alfresco](#), **CSEC octobre 2021**

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

À ne pas diffuser.