



Sommaire

Situation économique et financière, et stratégie de l'entreprise.....	1
Politique sociale, emploi et conditions de travail	3

En préalable à cette séance, la CFE-CGC Orange a souhaité alerter la Direction sur la situation difficile que vivent les personnels en boutique :

La CFE-CGC est régulièrement interpellée par les salariés travaillant en Agence Distribution. Les contraintes perdurent et se multiplient ainsi que les exigences associées à un travail de qualité. Il faut toujours faire plus, toujours plus vite, avec toujours moins de moyens :

- Faire plus dans une même unité de temps, plus et sous contraintes d'objectifs qui changent en permanence,
- Faire différemment, combiner plusieurs activités et différentes logiques de travail (à l'exemple des contrats multi entités),
- Travailler en présence des clients dans un contexte anxiogène et tendu.

Pression de plus en plus importante et multiforme, hyper sollicitation, nouveaux chantiers horaires une nouvelle fois engagés, multiples réorganisations impactant également la Part Variable Commerciale...

Sur ce dernier point, la CFE-CGC demande la neutralisation des items qui sont/seront impactés par le contexte Covid et l'attribution de la moyenne de la PVC aux salariés des AD pénalisés par la baisse en conséquence de son montant.

► Notre [déclaration préalable](#)

Situation économique et financière, et stratégie de l'entreprise

Situation Eco-Fi : expertise Syndex (3 tomes) :

Tome 1, rapport sur l'environnement et l'Innovation : principaux impacts de la crise sanitaire sur le secteur, position d'Orange sur ses marchés, synthèse sur l'innovation dans le Groupe.

1 Dynamiques du marché : écosystème numérique qui croît à grande vitesse, taux de pénétration de la téléphonie mobile très élevé, marché des services télécoms peu dynamique, en Europe et Amérique du Nord et des opérations de consolidation en Europe en 2019/2020 qui s'accroissent...

2 Télécoms et crise sanitaire : les télécoms, infrastructures critiques, ont été fortement sollicités par les pouvoirs publics, pour autant, besoin croissant de capacités Vs baisse des revenus ; hausse de demande de bande passante, et de digitalisation et volontés d'économies des clients...

3 Orange et la concurrence : recul dans le classement des principaux opérateurs, (11ème opérateur mondial en 2019). Faibles free cash-flows Vs concurrents mais endettement plus réduit...

4 Equation toujours difficile : réductions d'OPEX dans une série de domaines et conséquences de ces réductions de coûts qui devraient être la poursuite de la baisse des effectifs...

5 Mutations technologiques : rôle croissant de l'IA dans les réseaux et essor du cloud, de l'informatique aux télécoms

6 Innovation chez Orange : dépenses en baisse depuis plusieurs années qui continuent de se contracter en 2020 ; dépenses d'innovation concentrées en France à plus de 90%. Des sujets qui montent, 6G, IA non centralisée au plus proche du client, sécurité / cryptographie / comportements anormaux, communication quantique et traitement du langage naturel. Enfin, financement de l'innovation via le capital-risque...

Tome 2, comptes Groupe 2019 et prévisions : comptes consolidés 2019 et différents segments (pays) sur budget 2019, partiellement budget 2020, analyses d'environnements économiques liées à la crise sanitaire.

Tome 3, ensemble des problématiques relatives à Orange France : analyse des données 2018 – premiers mois 2020 (CA, marges, marchés GP et entreprises), réorganisation «Ancrage Territorial», zooms sur RIP, TowerCo, Orange Concessions.

Information/consultation triennale sur la stratégie de l'entreprise :

Avant la présentation, une déclaration de la commission économique, présidée par la CFE-CGC Orange

Contre l'avis de la commission économique qui préconisait dès le printemps dernier un décalage à 2021 de la réalisation de cette expertise et donc de l'information consultation récurrente obligatoire sur les orientations stratégiques devenue triennale, décision a été prise de la conduire cette année.

Trois arguments militaient pourtant en faveur d'une décision de décalage du calendrier :

- Le caractère triennal de l'expertise justifie à lui seul la nécessité pour l'instance de réfléchir à la méthodologie et aux objectifs d'un accompagnement par un cabinet de conseil ou d'expertise comptable et sociale au-delà de la simple reconduction des « us et coutumes » ;
- Le fait que le nouveau mandat du CSEC et ces nouvelles prérogatives, moyens et limites d'action coïncident avec le lancement d'un nouveau plan stratégique quinquennal ;

- Enfin, l'argument plus conjoncturel de la crise sanitaire, dont les premières mesures de gestion mises en œuvre dès mars ont chamboulé les priorités de l'instance et conduit à une inflation de travail pour toutes les parties prenantes à son fonctionnement (23^{ème} séance du CSEC sur 35 jours). Egalement la réalité des conséquences sur la marche des affaires du Groupe, sur son plan stratégique et sur son exécution était prévisible.

C'eut été l'opportunité pour l'instance d'affirmer les prérogatives qui sont les siennes et de se poser en partenaire social responsable de la Direction.

Ce jugement sévère de la première année de l'exercice du droit syndical dévolu au CSEC de l'UES (dont les commissions sont l'un des acteurs) trouve dans cette 23^{ème} séance l'une de ses illustrations les plus malheureuses. Le dénouement des informations-consultations récurrentes obligatoires qui sont l'un des piliers majeurs (sinon le principal) du rôle que le droit du travail donne au CSE Central prend place lors d'une séance pour laquelle 1 200 pages de documents sont portées à la connaissance des élus, 8 jours avant celle-ci.

Quel en est le sens ?

C'est pourquoi, encore une fois, un retour d'expérience partagé devra permettre à l'instance centrale de l'UES de réinterroger son rôle premier, les priorités de ses actions, le calendrier et la méthodologie mis en œuvre, ainsi que la nature et le niveau d'expertises techniques nécessaires...

Expertise Syncea sur la stratégie de l'entreprise

Des grands agrégats du Groupe, croissance, marges, poids de l'investissement et comparabilité avec les concurrents d'aujourd'hui et de demain, en passant par la difficulté des opérateurs à capter la valeur produite...

... De l'investissement dans les réseaux/infrastructures comme levier de création de valeur pour les clients Retail&Wholesale, à l'ambition de valoriser les infrastructures auprès des marchés financiers...

... De la diversification vers les services adjacents pour créer de la valeur auprès des clients BtoC, au développement du marché MEA comme moteur de croissance BtoC...

... De la question de savoir si OBS est en ordre de marche pour capter la valeur du marché de l'IT, à la transformation des compétences comme principal enjeu...

... De la question du modèle de R&D et de l'innovation d'Orange (désormais centrée sur l'IA et la data) pour capter la valeur de demain, à la RSE, comme solide levier de création de valeur pour Orange à long terme...

... Toutes ces thématiques et questionnements permettent à Syncea de formuler les éléments de synthèse suivants :

Dans un environnement en mutation et avec un marché des télécoms très concurrentiel et soumis à des risques de désintermédiation, étendre son horizon stratégique et en développer de nouveaux est nécessaire :

Horizon 1 : étendre et défendre l'activité principale ; investir sur les réseaux, desserrer la pression financière par le biais d'ouvertures de capital, améliorer et industrialiser l'exploitation des actifs, fidélisation et valorisation des clients...

Horizon 2 : construire des activités et marchés émergents ; MEA, services adjacents de connectivité, se renforcer sur les services IT et défendre une vocation d'OBS, consolider OCD ?

Horizon 3 : créer des options viables ; RSE, politique RH et R&D ambitieuses ?

Quelles différences avec un GAFAM et comment pivoter vers un modèle d'investissement davantage axé sur la R&D et les compétences ?

Modèle économique Entreprises Télécom

- Investissements essentiellement axés sur les infrastructures de réseau,
- Licences d'exploitation = barrière à l'entrée,
- Marchés limités aux géographies Orange,
- Bénéficier de l'image d'acteur de confiance,
- S'appuyer sur le rôle clé d'entreprise de souveraineté pour appuyer un rôle industriel à l'Etat en faveur d'une plus grande consolidation et un investissement massif sur les technologies d'avenir pour éviter une éviction du marché ?
- Réinvestir le cash (baisse des investissements en infra, ouvertures de capital/IPO) dans les RH & R&D et vers quelle physionomie du groupe ?

Modèle économique Entreprises du digital/Numérique

- Investissements essentiellement axés sur la R&D et les compétences,
- Pas de protection juridique,
- Logiques de plateforme,
- Marché du digital/ numérique géographiquement illimité...

Pivoter vers une logique de plateforme, avec une détention majoritaire du groupe ? Accueillir des parties prenantes diverses dans une logique de plateforme unie et intégrée :

- Une plateforme multiproduits et multiservices s'appuyant sur des actifs forts (réseau, compétences IT, engagement RSE, sécurité et souveraineté...),
- Une plateforme ouvrant des opportunités d'investissement et d'équipement pour des partenaires publics (Collectivités, Orange Concessions),
- Une plateforme multi-marchés en mesure d'industrialiser et amortir des coûts sur des espaces régionaux (Europe, Afrique, Moyen Orient ...) et partenaire industriel et stratégique (souveraineté numérique) des pouvoirs publics,
- Une plateforme ouvrant des opportunités d'investissement pour des fonds intéressés par des actifs sécurisés et rentables qui resteraient majoritairement détenus par le groupe : Fonds Infrastructures, TowerCo, FiberCo,
- Une plateforme ouvrant des opportunités de consolidation pour des acteurs de la cybersécurité en France et en Europe,
- Une plateforme technologique et innovante capable de saisir les opportunités actuelles du marché (Cloud, IA, Edge Computing...) et concevoir, commercialiser les produits et services de demain
- ...

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC retient 3 **points conjoncturels** :

- Les télécoms sont plus résilientes que d'autres secteurs.
- Orange est moins exposée géographiquement que d'autres opérateurs européens aux crises économiques qui découlent des crises sanitaires.
- Le portefeuille d'activités d'Orange limite également les impacts négatifs de la crise...

Et 3 **points structurels** :

- L'essentiel de la valeur produite dans le numérique échappe aux opérateurs télécoms depuis 20 ans.
- Le secteur télécom est à la croisée des chemins, chaque acteur doit inventer et construire sa diversification ou accepter la *commoditisation* de son cœur business.

- La structure financière saine d'Orange permet de dégager des marges de manœuvre pour investir dans des opérations de croissance, organiques ou externes.

Quelques questions et remarques...

Plusieurs dizaines de Mds€ ont été consacrés ces 10 dernières années aux investissements [...] sur des marchés matures et très fortement régulés sur lesquels il est difficile de dégager de la marge, voire de conserver nos parts de marché

- À quel horizon envisage-t-on de rentabiliser pleinement ces investissements massifs ?

Sur la même période, 6 Mds€ d'acquisitions ont été réalisées

- avec quel impact sur le chiffre d'affaires et sur les marges ?

Avec un ratio dette nette/EBITDA parmi les plus faibles des opérateurs télécoms européens et le maintien d'un niveau de liquidités élevés (11 Mds), Orange possède des capacités financières :

- pour servir quelle stratégie ? Notamment quelle stratégie de consolidation des acteurs ou des infrastructures ?

En 10 ans, le groupe a procédé au versement de 27 Mds€ dividendes et rachat d'actions, soit l'équivalent de la capitalisation boursière actuelle d'Orange. Sur la même période, la capitalisation boursière s'érode de 40% : cela

démontre qu'un dividende élevé ne soutient pas le cours de l'action. La doxa du Groupe évolue-t-elle sur ce point ?

... et d'autres questions concernant la croissance du CA et de la marge, le détournement des activités, la R&D technologique / innovation et interrogations complémentaires sur des sujets financiers d'actualité du Groupe Orange.

► Essentiel [Eco-Fi et Stratégie](#)

Vote des élus

Pour : 0

Contre : CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, STC, SUD

Abstention : CFTC

Concernant la consultation sur la situation économique et financière de l'Entreprise, malgré la résistance de certains indicateurs financiers qui pourrait valoir un satisfecit à certaines décisions financières de la Direction...

- les résultats de l'exécution des diversifications entamées,
- la politique de sous-traitance,
- la trop faible ambition et la nature de la politique Innovation,
- tout comme les choix de partage de valeur ajoutée produite entre les différentes parties prenantes,

... n'ont pas été de nature à emporter un avis positif de la part de la CFE-CGC Orange.

Politique sociale, emploi et conditions de travail

Le rapport PEC prospective, et orientations de la formation :

Tome 4 de l'expertise Syndex : problématiques de la politique sociale, notamment perspectives GPEC à 2021, orientations de la formation et analyse des bilans PEC et emplois.

Concernant l'emploi, l'accélération d'Engage 2025, dans le contexte de la crise sanitaire, impacte la GPEC : Orange fait preuve de résilience, pour autant, le préambule de la GPEC 2020 2022 met en avant que, malgré leur résistance, les opérateurs européens rencontrent des difficultés dans un environnement incertain et que des ajustements sont à prévoir :

- Réduction des dépenses Support.
- Baisse des investissements à court terme de 10%.

Les leviers mis en œuvre afin de favoriser l'accélération du Plan Engage 2025 entraînent des effets sur les perspectives GPEC au travers du pilotage des effectifs, des évolutions des compétences et des modalités d'accompagnement

La GPEC 2020 2022 met en avant 2 priorités : la fluidité des parcours salariés et les recrutements externes, qui s'illustreront au travers de :

- La réduction des embauches
- Une politique de mobilité à améliorer et renforcer
- Des départs (à la retraite) pas (ou peu) remplacés (pas de remplacements « mécaniques »)
- L'expression du besoin de nouvelles compétences et recrutements externes sur des profils en tension sur le marché du travail

La prospective GPEC 2020 2022, pour fluidifier et mieux alléger la structure, intègre une rationalisation volontariste des effectifs, via :

- La limitation des embauches au bénéfice d'une politique de mobilité renforcée,
- Des départs à la retraite pas nécessairement remplacés,

- Le renouvellement des compétences et la Transformation restant au cœur du dispositif

Des enjeux pas exempts de risques, du fonctionnement difficile de la mobilité, à l'accélération de la digitalisation et du développement de l'IA (qui engendre des difficultés techniques impactant les conditions et la charge de travail des salariés), en passant par l'accompagnement de tous, (prérequis indispensable qui nécessite d'y consacrer le temps et les moyens nécessaires) et l'attention à continuer de porter aux compétences plus classiques, toujours indispensables au bon fonctionnement d'Orange.

La digitalisation d'Orange qui va se poursuivre et s'intensifier sur l'ensemble des domaines métiers nécessite un **développement continu et suivi des compétences des salariés comme l'adaptation permanente de l'entreprise** sur les méthodes de travail et ses modes de fonctionnement

Focus OF : évolution du métier de conseiller client : réduction des coûts, transformation numérique... le canal digital est de plus en plus privilégié, que ce soit dans le cadre de la relation client ou au détriment des boutiques physiques.

Dans un contexte global marqué par le déploiement des RIP, les contraintes réglementaires et les atouts de la distribution physique sur des actes commerciaux à plus forte valeur ajoutée mis en évidence durant la période de confinement, **la problématique d'un redéploiement de la distribution physique plus près des zones rurales et moyennement denses peut se poser, et conduire alors à prendre en compte, du point de vue de l'emploi :**

- Les effets de l'évolution de la densité du maillage territorial sur les mobilités et les temps de trajet notamment,
- La typologie des boutiques et des produits et services proposés (configuration, horaires d'ouverture, configuration de l'équipe).

Focus SCE : le défi des compétences et de l'attractivité des métiers de SCE est fort ; à horizon 3 ans, les métiers de SCE devraient perdurer, l'enjeu majeur résidant dans l'acquisition et/ou le renforcement de compétences liées aux domaines de croissance et aux nouveaux modes de travail

L'approche GPEC repose sur une cartographie des métiers ayant pour but d'identifier des dynamiques à 3 ans. Mais le manque de correspondance entre les métiers de la cartographie et ceux de la base de données RH, rend difficile une approche quantitative et qualitative sur les profils (âge, ancienneté, territoire...).

Une vision complète de la force de travail disponible et des besoins reste un élément d'information quantitatif et qualitatif indispensable pour la bonne compréhension des enjeux de la GPEC (SST, CDD, alternants, intérim, stagiaires)

La Force Au Travail externe (hors sous-traitance en construction réseau FTTH) progressant en 2019 et représentant 26%, au-delà de l'estimation en ETP, il serait indispensable d'avoir une vision des besoins totaux internes et externes nécessaires à l'exercice des activités par structure d'activité. En l'absence de cette donnée, on ne peut évaluer la force au travail que cela représente. Par conséquent, vu le poids de la sous-traitance, il demeure essentiel de l'intégrer dans la GPEC.

Prospectives 2020 2022 en chiffres

- besoins supérieurs aux ressources sur toutes les activités, à l'exception de Distribution et de Relation Client Grand Public (env. 100 ETPCDI sur chaque structure).
- besoins portent principalement (env. 2 besoins sur 3) sur des activités techniques/SI : entre 1 450 et 2 300 ETPCDI (Réseaux et Services, Intervention et SI). Besoins sur activités client plus variables (entre 50 et 700, principalement DEF). Besoins sur activités transverses compris entre 600 et 800 ETPCDI
- besoins supérieurs aux ressources sur tous les bassins d'emploi : 2 besoins / 5 en Ile de France à horizon 2022, 20% des besoins sur Grand Sud Est, 11% respectivement sur Grand Ouest et Grand Nord Est, 9% sur Grand Sud-Ouest et 7% sur les bassins Caraïbes et Réunion.

Concernant les orientations de la formation :

Les 3 priorités du Groupe nécessitent un renouvellement mais aussi un accompagnement soutenu des compétences existantes :

- L'adaptation et le renforcement des compétences doivent répondre à la stratégie du Groupe : connectivité augmentée, accompagner de nouveaux usages 5G, IOT, développer de nouveaux services, réinventer l'expérience client et accroître l'efficacité opérationnelle,
- Pour répondre à ces priorités, des programmes de développement des compétences adaptés à chacun des enjeux seront mis en oeuvre :
 - **B2C**, les programmes ACCA (Comprendre, Construire et Accompagner), ACCA managers, et des programmes de développement dédiés aux experts,
 - **B2B**, les programmes visent notamment à développer une approche de la relation client plus intégrée (multi domaines, multi services et multi partenaires),
 - **Réseaux et Intervention**, les programmes accompagneront l'évolution des métiers vers l'expertise des réseaux, la relation client et l'appropriation de nouvelles activités autour de la maison connectée, par exemple...

Limites de la formation digitale :

- Les freins à la réussite de l'apprentissage : sentiment d'isolement, gestion de l'autonomie, de la motivation et implication, appréhension et difficulté de maîtriser les outils, difficultés à évaluer la formation et ses acquis, à transformer l'apprentissage virtuel en mise en oeuvre concrète. Au terme de la formation, enfin, quelle certification ?
- le recours aux formations digitales en « libre-service », comme Orange learning doit toujours s'opérer dans un cadre bien défini et faire l'objet de suivis et de bilans réguliers...
- de nouveaux dispositifs comme le mobile learning devraient également être testés en complément d'autres modalités, ainsi que l'immersive learning en expérimentation...

Effort de formation nettement en retrait en 2019

Le Bilan formation 2019 affiche un repli dans un contexte pourtant fortement exigeant de développement de nouvelles compétences.

L'année 2020 et ses enjeux importants de transformation et de nécessaire montée en compétence devra être en mesure de corriger ce repli noté en 2019, d'autant que la transformation projetée risque d'être d'ampleur et rapidement menée

4 053 alternants : objectif annuel (accueil de 5% des effectifs sous contrat d'alternance) respecté, mais diminution notable du recours à l'alternance sur le CCUES – en lien avec le recul des effectifs UES – et regret que la démarche d'intégration de l'alternance pâtisse des réductions d'effectifs à l'œuvre. Nombre de recrutements d'ex alternants en CDI se réduit.

Plan de développement des compétences 2021

Synthèse de la commission :

Quelques indicateurs clés

- 2 102 817 heures de formation tous domaines confondus versus 2 157 207 en 2019.
 - Accompagnement, il est prévu 350 000 heures, 17 % du plan prévisionnel
 - Innovation Technologie, 811 000 heures, 39 %
 - Fonction Support et finances 177 000 heures, 8 %
 - Client 764 000, 36 %
- 29,8 heures/salarié, stable par rapport à 2019.
- taux d'accès à la formation de 85 % est une prévision ISO réalisé 2019.
- La part des formations dédiées aux compétences humaines et transverses progresse pour atteindre 24 %.

Dépenses de formation valorisées à 213 M€, à prendre avec précaution suivant l'évolution de la crise sanitaire, notamment avec la baisse des frais de déplacements.

Modalités pédagogiques : en 2021, la répartition par modalités pédagogiques devrait poursuivre son évolution pour atteindre environ 42 % de formation digitale à distance.

Rapport égalité professionnelle 2019

Remarques de la commission (extraits)

Emploi et recrutement : Orange s'est engagée à obtenir un taux de féminisation des recrutements de 36 % en fin d'accord. Le progrès et l'optimisme de 2018 avec un taux de 31,69 % est redescendu en 2019 à 28,42 %. Ce taux de féminisation alarmant a contraint l'entreprise à créer un Crash Programme avec un pilotage des divisions et des DO au niveau national.

Actions :

- mises en place de classes de techniciennes et de chargées d'affaires et d'une classe d'ingénieures sur la DSI ;
- animation mensuelle des correspondants égalité professionnelle des DO/Divisions : suivi des KPI recrutements et partage de bonnes pratiques ;
- féminisation des intitulés de poste et Charte des offres d'emploi.

L'un des autres engagements du Groupe est le recrutement de 50 % de femmes dans les contrats d'alternance et de stage, à ce jour l'objectif n'est pas encore atteint.

L'égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation : la moyenne du taux de féminisation des Codirs de DO et Divisions est de 31,96 % et de 35,8 % sur l'ensemble des managers pour un objectif de 35 %.

Le budget supplémentaire des NAO 2019 dédié aux promotions des femmes permet aux femmes de progresser davantage, le taux de féminisation est au-delà du taux de féminisation de l'effectif. La Commission note qu'il y a encore un léger décalage des promotions D à DBIS et DBIS à E.

Politique de rémunération et égalité professionnelle : la NAO 2019 a attribué un budget de 0,1% du salaire des femmes pour corriger les écarts de rémunération femmes Vs hommes. Très peu d'écart, excepté en DBIS quel que soit l'âge.

Organisation du travail, équilibre vie privée – vie professionnelle : le don de jours a été élargi dans l'accord, 4 315 jours disponibles dans le fond de solidarité qui ont profité à 69 bénéficiaires.

Santé prévention et lutte contre les violences : développé en 2018, le visa égalité-professionnelle s'est enrichi en 2019 avec diverses actions, en mettant en avant le processus de prévention du harcèlement et violences sur @noo.

Conclusion : concernant les écarts de salaire, l'analyse des femmes potentiellement dépositionnées se fait en DO et Divisions avec validation des UO. La cohérence entre DO et Divisions est difficilement contrôlable et certaines DO sont toujours les parents pauvres quant à la correction de ces situations. La Commission souhaite une action corrective plus volontariste de la part de la Direction pour éradiquer ces écarts.

La Commission constate que les objectifs ne sont pas atteints. L'accord ne sera pas respecté si la trajectoire n'est pas corrigée. Mais l'objectif a été contractualisé et des actions complémentaires doivent être mises en œuvre pour le réaliser.

Position de la CFE-CGC Orange

Concernant la GPEC : les élus CFE-CGC prennent acte du renforcement des plans d'économies au moyen d'une rationalisation volontariste des effectifs. Certes, la GPEC consiste à travailler effectivement sur sa masse salariale, mais il convient d'analyser les profils et les carrières sur l'ensemble du territoire. Or, Orange semble toujours incapable de recenser avec précision ses besoins en termes d'emploi.

Les élus CFE-CGC du CSEC notent également qu'Orange en tant qu'entreprise responsable et socialement engagée ne prend pourtant pas encore sa part dans le rééquilibrage du marché de l'emploi dans les « territoires ». C'est même tout l'inverse qui se produit avec Ancrage Territorial, où l'emploi est purement et simplement détruit.

La crise sanitaire oblige à repenser nos modes de fonctionnement, nos processus, nos modes de communication, nos conditions de travail, nos pratiques managériales, notre relation client.

Dès lors, à l'aube de l'ouverture des négociations GPEC, la CFE-CGC s'inquiète et s'interroge quand elle constate que la Direction, dans ce cadre, a pour seuls sujets à l'étude la tension sur les ressources, le renouvellement moindre sur les fonctions Support, le développement de l'opérationnel avec réduction des fonctions centrales pour les repositionner sur le terrain et le principe de subsidiarité.

Aboutir un accord GPEC digne de ce nom semble jusqu'à présent assez compromis.

► Essentiel [GPEC](#)

Concernant le plan de développement des compétences : la décroissance des compétences chez Orange est perceptible, et ressentie par les salariés, alors que le marché et l'environnement concurrentiel exigeraient qu'elles soient hissées au plus niveau. Il est donc temps de se doter des bons indicateurs de performance.

En ce sens la prédominance des formations transverses, au détriment des compétences adéquates pour se maintenir au niveau des enjeux est symptomatique.

Après des années de fonctionnement depuis la création des écoles métiers au début des années 2000 le moment n'est-il pas venu de faire le bilan de notre organisation, notamment sur l'adaptation de notre modèle structurel avec les écoles et la double approche métier et transverse ? Comment s'assure-t-on que les besoins précèdent le catalogue et non l'inverse ? Orange Campus est-il suffisamment ouvert à ceux qui ont une démarche personnelle plutôt qu'une démarche top-down décidée par l'entreprise ?

Un nouveau regard sur le développement des compétences, la formation et son enjeu pour l'intérêt des salariés et celui de l'entreprise, le réexamen des indicateurs fondamentaux, l'analyse critique de notre organisation autour du développement des compétences semble plus que jamais nécessaire à l'orée de la décennie 2020.

Compte-tenu des informations insuffisamment étayées, de lacunes d'importance sur les certifications, VAE, CPF, liens ARQC..., des objectifs non assortis d'indicateurs de réussite et du recours trop fréquent au copier-coller d'une année sur l'autre faisant perdre de vue les enjeux et la vision « Compétences » de l'entreprise Orange, la CFE-CGC ne peut rendre un avis positif sur ce dossier.

► Essentiel [plan de développement des compétences](#)

Concernant le rapport égalité pro : égalité salariale ; équilibre des temps de vie ; violences sexistes et sexuelles en entreprise ; déroulement de carrière des femmes ; mixité des métiers ; représentation des femmes dans les instances décisionnaires sont autant d'indicateurs sur lesquels Orange n'est pas au rendez-vous.

Même si certains indicateurs nationaux peu fondamentaux en matière d'égalité professionnelle progressent timidement, les inégalités fondamentales subsistent et particulièrement en région, dans les divisions opérationnelles où nous assistons à des situations qui ne devraient pas être :

- re-masculinisation des périmètres vente (AD, AE, Agence Pro PME...), et des postes à responsabilité (Managers, Chefs de département, Direction locale...),

- taux important de femmes non promues depuis en moyenne 30 ans et plus et taux encore plus élevé sur les femmes non promues depuis minimum 10, 15, 20 et plus,
- apparition récente d'écart importants sur les PVC et PVV entre hommes et femmes avec une disparité flagrante en agence distribution.

Comme le budget Egalite professionnelle ne progresse pas depuis des années, il est devenu aujourd'hui insuffisant pour régulariser les situations internes rendues trop nombreuses du fait du manque d'outils de pilotage, d'accompagnement RH individuel et d'une mauvaise déclinaison de l'accord sur l'ensemble des périmètres sociaux.

Ainsi, sur le périmètre SCE, il a été calculé en 2018 par les élus qu'il faudrait 80 ans pour résorber l'écart salarial homme femme alors qu'il ne fallait que 5 M€ pour résorber ces écarts.

Combien de temps faudra-t-il sur le périmètre de l'UES ? Et combien cela coûterait-il ? Quel pourcentage de la masse salariale cela représente-t-il ? Et puisqu'Orange vient de recevoir une coquette somme de plus de 2 milliards d'euros, la Direction d'Orange n'a-t-elle pas là une véritable opportunité pour éradiquer une fois pour toute les écarts salariaux entre les femmes et les hommes d'Orange.

Pourquoi ne pas, juste, le décider ? Depuis 1972, il serait temps !

Tout ceci n'est pas une fatalité mais indéniablement une question de volonté et de diversité culturelle à l'heure où la société tend à diversifier ses besoins, ses services numériques et où le télétravail se généralise, amplifié par la crise sanitaire que nous traversons.

Il est temps pour Orange de sortir des sentiers battus et d'un raisonnement unilatéral sur des macro-indicateurs qui masquent inexorablement la réalité du terrain, le ressenti et le vécu des salariés, et ne permettent plus d'avancer au plus près des préoccupations du personnel.

► Essentiel [égalité pro](#)

Recueil d'avis sur : Bilan annuel emploi année 2019 (incluant bilans alternance et temps partiel) ; Bilan social 2019 ; Bilan heures supplémentaires 2019 ; Bilan formation 2019 ; Rapport sur l'apprentissage et la taxe d'apprentissage ; Rapport PEC Bilan 2019 ; Rapport Handicap 2019 ; Rapport égalité professionnelle 2019 ; Plan de développement des compétences 2021 (Plan de formation) ; Bilan logement 2019.

Vote des élus

Contre : CFE-CGC, CFTD, CFTC, CGT, FO, STC, SUD

Orange Concessions, Adressage commercial clients marché Entreprises, Infos Covid19, Déclarations intégrales...

Consultez 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**

Vos représentants syndicaux :

Arnaud **HADIDA, UI NC** ; Maxence **D'EPREMESENIL TGI/OLR**

Les dossiers présentés
lors de ce CSEC
sont disponibles sur Alfresco,
CSEC 2020 – novembre 2020-2
Ils y sont à la disposition des seuls
adhérents et militants.
À ne pas diffuser.

Vos représentants dans les commissions

Economique	David COUCHON TGI Président ; Hélène MARCY TGI
Emploi, formation, égalité pro	Véronique GARNIER TGI ; Noël FAYEAUX DO GSE ; Brahim HAMADI WIN
Handicap	Abdelkrim DAOUADJI DO GSO
Marchés	Sylvie NET WIN
Entreprises	Christophe MOINIER DO GSO ; Daniel DEMONCHY SCE
Orange France	Raphael MATHON DEF/DRCE ; Philippe DROUET DO GSE
Innovation	Ghislaine DE SALINS TGI
Information, aide au logement	Sylvia PETRIZ DEF/DRCE
ASC	Annie MARTIN FS&F
CPRPPST	René SOUILLAT OFS ; Bernard GUIBERT DTSI ; Jean-Louis CASTELLI DOGSE ; Laurence DULON FS&F
CSSCTC	Laurent DELAVIGNE DO GO ; Pierre GOJAT SCE