



## Sommaire

Déclaration préalable .....	1
Politique sociale, emploi et conditions de travail .....	1
Actualisation des informations 2020 relatives à la stratégie de l'entreprise.....	3
Projet d'évolution des activités de Services Généraux d'Orange.....	3
Environnements de travail dynamiques dans l'immobilier d'Orange.....	4

## Déclaration préalable

### Orange et ses personnels font les frais d'un pilotage sans vision.

La stratégie du Groupe, focalisée sur le court terme et la finance, a démontré son inefficacité. [...] Pour tenir ses promesses de dividende élevé, la solution de la Direction, c'est le **plan Scale Up**, qui doit produire **1 Md€ d'économies d'ici 2023**, dont les 2/3 portés par la France, avec une baisse de la masse salariale de 500 m€ et une compression des coûts immobiliers, qui se traduit par une densification des campus et l'extension du « flex-desk ».

L'**investissement en R&D baisse chaque année**, l'innovation étant déportée à l'extérieur du Groupe.

La **destruction des emplois** se poursuit, en France (- 4 800 emplois en 2020), mais aussi en Europe et en Afrique (750 emplois supprimés depuis début 2021), au profit d'une **sous-traitance** qui croît : près du tiers de la force au travail en France, jusqu'à 40% dans les filiales étrangères. Les effets de cette perte de savoir-faire et de maîtrise sont de plus en plus visibles sur la qualité de service, on le constate sur la Fibre.

[...] La **CFE-CGC rappelle la nécessaire amélioration de la performance sociale, qui participe de la performance économique** : mais si les personnels et leurs compétences sont le premier actif de l'entreprise pour créer collectivement de la valeur, encore faut-il utiliser toutes les clefs favorisant l'engagement efficace des équipes :

- 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, car l'emploi doit être localisé 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 ;
- Simplifier la vie sociale en unifiant par les accords d'entreprise les dispositions les plus favorables du droit s'appliquant aux fonctionnaires et aux salariés, y/c dans les filiales.

### Lors de la récente élection CA 2021 la CFE-CGC Orange :

- Confirme sa place de 1<sup>ère</sup> organisation syndicale du Groupe Orange avec 32,22% des suffrages (tous collèges confondus) au 1<sup>er</sup> tour et une progression de près de 10 points par rapport au 1<sup>er</sup> tour de 2017 ;
- Réalise le meilleur score jamais atteint sur le collège cadres avec 40,78% des suffrages exprimés ;
- Signe la plus forte progression de toutes les organisations syndicales sur le collège non-cadres (+ 6,57% au 1<sup>er</sup> tour), et maintient son score au second.

Cette première place conforte l'adhésion que remportent nos propositions disruptives et ambitieuses pour l'avenir d'Orange. Les deux administrateurs CFE-CGC s'investiront dans la défense d'une stratégie qui redonne du souffle à notre entreprise et des perspectives à l'ensemble des personnels du Groupe.

► [Notre déclaration intégrale](#)

## Politique sociale, emploi et conditions de travail

Le détail des deux dossiers, **Plan de développement des compétences et Handicap**, présentés en séance, est disponible sur le site **CFE-CGC Orange**, rubrique **Formation Professionnelle pour le premier**, et **Handicap et Discriminations**, pour le deuxième, les interventions associées étant sur **Alfresco**

### Rapport SYNDEX

La 1<sup>ère</sup> année de mise en œuvre d'engage2025, percutée par la crise économique conduit à l'accélération du projet de transformation d'Orange avec une lourde contribution des salariés au programme Scale Up : attrition naturelle liée au profil démographique des salariés d'Orange ; aménagements de fins de carrières, sans remplacement des départs à la

retraite dans les 5 ans à venir ; peu d'embauches ; rééquilibrage opérationnels/fonctionnels

- Au global, la force de travail de l'UES a diminué de 1% (-545 ETP). Pour rappel la baisse de l'an dernier était plus importante (3%) ;
- Baisse essentiellement portée par la diminution de la force au travail interne : -2 367 ETP, en recul de 4% (similaire à l'an dernier) ;
- En 2020, le recours à la sous-traitance hors construction FFTH progresse de +1%, soit + 358 ETP (vs 3% en 2019), et représente 27% de la force au travail au travail globale ;
- Augmentation de la sous-traitance essentiellement portée par Orange France et ses activités de réseau (+397 ETP), dont majoritairement le raccordement des clients FFTH et de façon moindre par les activités de distribution Grand Public et Entreprise (+83 ETP).

Entre 2019 et 2020 l'effectif CDI diminue de 4 830 salariés, surtout dans deux domaines métiers, Client et Innovation et Technologie, (76% de la diminution des CDI).

**Nombre de recrutements externes en net retrait en 2020 (crise sanitaire et baisse d'activité induite), néanmoins, ajustement des recrutements externes réalisés.**

- Taux remplacement de 1 recrutement pour 4 départs en 2021 (vs 1 pour 3 l'an dernier) : risque de tensions notamment en termes de charge de travail et frein pour Orange dans le renouvellement des compétences.

**Au sein de l'UES près de 38% de l'effectif a plus de 55 ans**

- Fonctions support est le domaine métier où la proportion de salariés de plus de 55 ans est la plus importante ;
- Les autres domaines étant positionnés aux alentours de 35 à 38 ;
- La décroissance des effectifs pour ce domaine, s'explique alors en grande partie, par le choix d'Orange de ne pas remplacer les départs à la retraite plus élevés du fait de la typologie des effectifs...

**Enfin, le Bilan formation 2020 a renforcé le repli sensible de 2019 dans un contexte pourtant fortement exigeant de développement de nouvelles compétences.**

Si le télétravail a inévitablement conduit au développement des formations à distance, (453.317 heures de formation en classe virtuelle, soit une multiplication par 7 du nombre d'heures 2019, et 1/3 des heures de formation totales) ces dispositifs qui portent en eux certains freins à la réussite des apprentissages doivent être utilisés de manière mesurée et ciblée, et être évalués de manière continue.

#### Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange a eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises pour déplorer que le projet d'Entreprise qui transparait dans la stratégie du Plan Engage2025, construise un modèle d'opération avec globalement moins d'emplois, notamment dans la maison mère et dans les filiales contrôlées. Un projet d'entreprise dans lequel la force au travail interne diminue plus vite que la force au travail globale ; et donc un projet d'entreprise qui s'appuie sur l'externalisation grandissante de certaines activités.

Si les 3 défis d'Engage2025 peuvent s'entendre et justifier la nécessaire transformation du Groupe, les bilans présentés pour la consultation et leur analyse, démontrent que le paradigme à l'œuvre dans la conduite de la politique sociale et

de la gestion de l'emploi, considère trop la masse salariale comme un coût et trop peu les ressources humaines comme un actif indispensable à construire l'avenir du Groupe Orange.

Pour rappel, 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 Risques Psycho-Sociaux, l'optimisation des coûts et la remontée du Net Promoteur Score... la CFE-CGC Orange demande l'ouverture d'un chantier pluridisciplinaire et transversal sur l'évaluation de la charge de travail en incluant les différents niveaux d'Instances Représentatives du Personnel.

Enfin, la CFE-CGC Orange tient à réaffirmer que les personnels, et leurs compétences individuelles, constituent les compétences collectives et la capacité du Groupe à conduire ses opérations et construire son développement durable ; Ils sont le premier actif de l'entreprise pour créer collectivement de la valeur.

► [Notre intervention](#)

**Recueil d'avis sur la politique sociale, emploi et conditions de travail (bloc 3) : bilans 2020**

*Emploi (incluant bilans alternance et temps partiel) ; bilan social ; heures supplémentaires ; formation ; rapport sur l'apprentissage et la taxe d'apprentissage ; rapport PEC ; rapport égalité professionnelle ; logement ; handicap ; Plan de développement des compétences 2022...*

#### Avis de la CFE-CGC Orange

**La délégation CFE-CGC a voté contre le « bloc 3 »,** vote négatif justifié par les positions critiques exprimées lors du passage en instance de chacun des points constituant l'objet de la consultation. Notamment :

- ♦ Concernant la formation professionnelle, chaque salarié est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue : les orientations formation 2021 d'Orange doivent répondre aux exigences de « maintien dans l'emploi, de développement de compétences et d'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'à la promotion sociale des personnels », et permettre à tous de se projeter en connaissance dans l'avenir de l'entreprise. Ça n'est pas encore suffisamment le cas.
- ♦ Concernant la politique d'emploi des personnels en situation de handicap, l'atteinte des objectifs repose essentiellement sur les nouvelles Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapés de personnels déjà en poste ce qui fait augmenter mécaniquement le taux d'emploi sans produire aucun effort.
- ♦ Concernant l'égalité professionnelle, des disparités préoccupantes entre femmes et hommes dans le cadre de la classification ARCQ persistent, avec une sous-représentation des femmes dans les niveaux Avancés et Référénts.
- ♦ Concernant la politique emploi et compétences : la CFE-CGC Orange ne soutient pas un modèle d'entreprise qui se construit sur une attrition de l'emploi interne et une sous-traitance socialement moins-disante à un moment charnière.

# Actualisation des informations 2020 relatives à la stratégie de l'entreprise

## Rapport Syncea (en grande synthèse)

**Orange déploie une stratégie conservatrice de leader sans véritable prise de risque.** Pourtant d'importantes marges de manœuvres semblent se dégager pour permettre à Orange de déployer une stratégie industrielle de long terme en pivotant vers l'offre servicielle.

### Plusieurs voies à suivre pour permettre ce virage :

- Développer une plateforme comme unique canal de distribution de l'offre multiproduits, multiservices, multipartenaires ;
- Créer de nouveaux modèles économiques au travers d'une politique d'innovation robuste ;
- Proposer un panel de services citoyens autour de la confiance, sécurité, souveraineté (santé, éducation, agriculture...) et favoriser un positionnement « anti-GAFAM » pour faire écho à la raison d'être du groupe en tant qu'acteur de confiance ;
- Sur le marché B2B, capter les opportunités actuelles du marché (Cloud, IA, Edge Computing...) avec une politique ambitieuse d'investissements technologique, partenariale et dans les talents ;
- Certes, le plan met l'accent sur l'investissement dans la Data & l'IA. Toutefois, il apparaît que la mobilisation des talents reste très axée sur des démarches d'amélioration du marketing et d'amélioration de l'efficacité des équipes ;
- ...

Or, le groupe semble mettre une pression contreproductive sur la réduction des OPEX qui se matérialise par le plan Scale Up avec des ambitions toujours élevées, un développement de la filialisation avec ouverture du capital et une baisse anticipée des équipes sur la quasi-totalité des périmètres.

**Quant à la stratégie de croissance externe, elle n'est pas évoquée dans le plan Engage 2025** (à périmètre comparable).

## Avis motivé de la CFE-CGC Orange (extrait)

La stratégie du Groupe, focalisée sur le court terme et la finance, interroge sur son efficacité : depuis l'Investor day du 4 décembre 2019 annonçant le plan Engage 2025, le cours de l'action chute, 15 € en novembre 2019, environ 9,50 € actuellement.

La création d'Orange Concessions et Totem n'ont déclenché aucune amélioration, et le déport de ces activités en filiales engendre des pertes de synergies opérationnelles avec les équipes de la maison mère. Une mise en bourse d'Orange Cyberdéfense produirait les mêmes effets vis-à-vis des équipes d'OBS.

La concurrence voulue par la régulation des télécoms en Europe fait pression sur les prix et la focalisation sur ce métier nous soumet à la stagnation du chiffre d'affaires et à la baisse des marges, les régulateurs imposant de surcroît un rythme accéléré d'investissement dans les réseaux à très haut débit.

La CFE-CGC Orange milite pour une stratégie durable, qui doit s'appuyer sur ses atouts : sa marque, ses réseaux de télécommunications, ses points de vente, qu'il faut maintenir et développer, 259 millions de clients et 147 000 salariés dans le monde ;

**Orange est une vitrine de la France, qui devrait être mieux soutenue par l'État, son premier actionnaire.** Orange Marine pose et maintient le quart des câbles sous-marins à l'échelle mondiale. Orange Cyberdéfense est l'un des leaders de la cybersécurité en Europe. La présence d'Orange Business Services dans 200 pays assure aux entreprises une couverture sans équivalent. Notre implantation en Afrique y fait de nous l'un des premiers contributeurs au développement économique et numérique...

- ▶ Notre [intervention](#)
- ▶ et notre [avis motivé](#)

## Projet d'évolution des activités de Services Généraux d'Orange France.

### Information

La crise sanitaire a renforcé le constat sur la complexité dans la mise en oeuvre des activités de services généraux (hétérogénéité des organisations présentes dans les unités opérationnelles), et il est apparu nécessaire de clarifier les rôles et responsabilités des entités/acteurs des SG afin d'offrir un service unifié et équitable à l'ensemble des salariés d'OF :

→ Regrouper, au sein d'une même entité en DO, le pilotage des activités de SG, opérationnelles (exploitation et production) ou fonctionnelles venant en soutien sur le territoire de la DO ;

→ Recentrer la Direction des SG d'Orange France sur ses missions de pilotage national de l'activité des Services Généraux en France.

### Convergence des modèles organisationnels en DO et au niveau national :

L'ensemble des activités afférentes serait regroupé et managé au sein d'une même structure unique avec une Direction des SG par DO.

### L'organisation cible viserait à assurer la convergence du modèle de service à déployer sur l'ensemble du territoire :

- Une direction SG OF responsable du cadrage et du pilotage national des activités de SG pour les directions d'Orange France ;

- Des Directions SG en DO qui s'appuieraient sur les fonctions transverses d'état-major de la DO (RH, CG, COM).

Mise en place de comités de direction homogènes dans les 5 Directions des SG en DO de métropole, composés :

- De départements opérationnels structurés autour de directions de sites et du Service à l'Utilisateur ;
- De départements fonctionnels en appui.

### Position de la CFE-CGC Orange

Ce projet vise à harmoniser et garantir un service homogène pour l'ensemble des sites. Mais qu'en est-il pour les salariés ? Si le fonctionnement n'est pas homogène les conditions de travail des salariés ne le sont pas non plus : quelles fiches de poste et fiches ARCQ avant/après, quid de l'harmonisation des niveaux et des grades ?

Chacun doit retrouver une place dans la future organisation, et il faut veiller à ce que l'un n'absorbe pas purement et simplement l'autre, le délestant des tâches les plus intéressantes ou valorisantes : nouvelles directions au détriment des équipes déjà en place ; équipes de l'UI au détriment des équipes DSG ; pilotage national au détriment de l'opérationnel ; Paris au détriment de la province.

- ▶ [Notre intervention](#)

# Environnements de travail dynamiques dans l'immobilier d'Orange

## Information / Consultation sur l'évolution des choix d'aménagement des espaces de travail tertiaires Orange

Le patrimoine immobilier tertiaire d'Orange reste structurellement sous occupé (de nombreuses surfaces vacantes et 60% d'occupation en moyenne avant la crise sanitaire).

Il convient de s'assurer du meilleur usage possible de nos m<sup>2</sup> tertiaires, en cohérence avec l'évolution des besoins des équipes et des modes de travail, l'évolution des effectifs, l'équation économique du Groupe et les ambitions RSE :

- Estimation de 35.000 télétravailleurs réguliers fin 2021 ;
- Evolution des effectifs (CDI et CDD) de -19% depuis 2016 / estimation de - 14%/ - 15% sur la période 2021-2023.

Un parc immobilier éclectique et sous occupé :

- 2 millions de m<sup>2</sup> tertiaires sur un total de 5,2 millions de m<sup>2</sup> de surfaces immobilières et 248.000 m<sup>2</sup> de surfaces tertiaires vacantes ;
- 170 M€ : estimation du coût de la sous occupation (sur la base des surfaces vacantes et d'une occupation moyenne de 60% des espaces de travail).

### La transformation du parc immobilier se focalise sur les espaces non rénovés et/ou espaces sous occupés

- Rénovation des immeubles définis comme pérennes pour les adapter aux nouveaux modes de travail ;
- Libération des autres pour que les occupants rejoignent des immeubles rénovés ;
- Réduction des surfaces tertiaires envisagée sur la période 2020 2023 : 15%.

### Nouvelles attentes salariés liées au télétravail :

- Prise en compte de l'alternance entre le mode présentiel et distanciel (travail hybride) ;
- Diversité d'espaces pour permettre à la fois d'échanger, se réunir, retrouver ses collègues (souhait de retrouver le collectif quand on vient sur site) mais également de se concentrer.

### Nouvelle approche du « bureau » : mieux travailler ensemble

- 67% des salariés souhaitent une plus grande diversité des espaces de travail au bureau (espaces calmes, collectifs, informels) ;
- 74% des salariés en travail à distance sont prêts à partager leur espace de travail lorsqu'ils sont absents.

### Recherche d'un nouvel équilibre vie privée/ vie professionnelle : temps de trajet

- Plus de la moitié des télétravailleurs font plus d'une heure de trajet par jour (domicile travail) Un taux qui s'élève à trois quarts auprès des franciliens ;
- « Nearworking » : 46 % des salariés souhaitent des sites plus facilement ouverts à l'accueil de collègues en

situation de nomadisme ou des collègues en télétravail résidant près de leur site ;

- 15% des salariés souhaiteraient télétravailler dans un site Orange autre que celui du rattachement principal.

### L'environnement dynamique Orange s'articule autour de 4 principes :

- Environnement de travail partagé autour de positions de travail en espace ouvert ainsi que d'espaces complémentaires pour se concentrer, se réunir, échanger, s'isoler ou se ressourcer ;
- Partage des positions de travail pouvant être occupées de quelques heures à la journée, et laissées libres d'usage en fin de journée ;
- Lieu d'ancrage pour chaque équipe : zone préférentielle identifiée (ou « quartier ») ;
- Possibilité d'identifier au sein des environnements dynamiques des positions fixes pour des situations ou besoins spécifiques.

**Données économiques** : les aménagements dynamiques permettent une baisse de l'ordre de 25 à 30% des coûts (par rapport à un aménagement « classique ») à travers une réduction des besoins en m<sup>2</sup> tertiaire.

### Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange tient une nouvelle fois à réitérer ses inquiétudes ainsi que celles des personnels. Ce changement de modèle va être générateur de risques pour les salariés et les managers. Ils vont perdre des repères importants qui peuvent les déstabiliser et générer des situations individuelles ou collectives pathogènes que le management devra réguler. Quel que soit le modèle retenu la Direction devra tenir compte des remontées des salariés exprimées dans le cadre du questionnaire CNPS.

De fait, la CFE-CGC rappelle les points de vigilance liés à l'introduction des dispositifs et modalités de travail sans bureau fixe, avec leurs dimensions sociales et symboliques. L'absence de bureau ou de position de travail peut être interprétée par les salariés comme précurseur d'un départ de l'entreprise (licenciement, départ à la retraite). Les déménagements répétitifs sont facteur de stress élevé, qui augmentent le niveau de stress.

Le recours au bureau tournant prive les salariés de la proximité, de l'entraide et du soutien qui sont accessibles dans les open-spaces.

Le télétravail voulu ou « imposé lors de la crise sanitaire » éloigne physiquement les salariés de leurs collègues. Il ne doit pas être le motif invoqué pour forcer ces mêmes salariés, lorsqu'ils sont au bureau à avoir des contacts (non-virtuels) uniquement avec des collègues qu'ils ne connaissent pas ou avec qui ils n'ont pas d'affinités. Pour travailler de manière cohérente dans un groupe, **plus on est télétravailleur, plus on a besoin de rattachement à un collectif pérenne et identifié...**

► [Notre intervention](#)

Déroulé de la séance, **budget fonctionnement du CSEC** et CR dans le dossier « **Déclarations** »  
Les dossiers présentés lors de ce CSEC sont disponibles sur Alfresco, **CSEC nov.dec 2021**.

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