



## Sommaire

Orange Venture et ouverture du capital d'Orange Concessions .....	1
Evolution de l'adressage commercial clients du marché Entreprise.....	2
Plan de Schéma Directeur de l'Immobilier d'Orange (PSDI) .....	3

## Orange Venture et ouverture du capital d'Orange Concessions

### Consultation sur le projet de filialisation de l'activité d'investissement direct dans les start-ups : Orange Ventures ;

(Suite de l'information/consultation des 25 et 26 août 2020, Cf. notre CR)

Au cours des 20 dernières années, les participations d'Orange dans des fonds purement financiers (dits de Capital –Risque ou *Venture Capital* comme Innovacom, Iris Capital, Iris Next...) n'ont pas démontré d'effet de levier significatif sur la stratégie industrielle du Groupe dans l'identification et la mise en oeuvre de relais de croissance.

L'initiative Orange Digital ventures, puis le repositionnement d'Orange Ventures s'inscrit dans une logique de capital investissement d'entreprise (Corporate Venture) visant des objectifs financiers ET industriels.

### Ouverture du capital d'Orange Concessions : développement et gestion des Réseaux d'Initiative Publique Orange (RIP).

« La crise sanitaire a impacté l'activité de déploiement et de commercialisation des réseaux RIP. Grâce aux dispositions prises par Orange pour soutenir ses partenaires dans cette période de crise, l'outil industriel a été préservé et les déploiements des réseaux ont repris de manière presque nominale quelques semaines après la fin du confinement.

L'arrivée des opérateurs sur nos réseaux RIP a été retardée et la commercialisation des accès a chuté pendant la période de confinement mais les commandes d'accès ont repris dès la sortie de confinement avec un niveau substantiellement supérieur à celui constaté avant la crise..

Quatre mois après la sortie du confinement, le Groupe a décidé de réactiver le volet transactionnel du projet et profiter de l'intérêt actuel du marché pour les investissements de véhicules d'infrastructure.

Enfin, Orange souhaite disposer d'une entité ayant les moyens de développer son activité dans un contexte de consolidation et de reprise de réseaux dans le domaine des Opérateurs d'Infrastructures, en charge des RIP.

Le projet consiste à regrouper l'ensemble de l'activité des RIP au sein de la société Orange Concessions et doter cette société des moyens nécessaires à son autonomie et à ouvrir le capital d'Orange Concessions à un partenaire financier de long terme,

qui détiendra 50% des titres de la société dans le cadre d'un contrôle conjoint avec Orange.

Orange SA conservera son rôle d'« usine » de construction et d'exploitation des réseaux RIP pour le compte d'Orange Concessions. »

### Position de la CFE-CGC Orange

#### Concernant le projet Orange Ventures, la CFE-CGC a rendu l'avis positif motivé suivant :

La CFE-CGC Orange note l'évolution sur la clause de retour des personnels qui passe à 36 mois.

Comme cela a été dit à plusieurs reprises, le budget d'investissement d'OV de 350 M€ représente grosso modo 6 années du budget de la Recherche du Groupe, ou encore une demie année du budget Recherche/Innovation, piloté par TGI.

La CFE-CGC Orange identifie Orange Ventures comme un acteur complémentaire au service de l'innovation du Groupe, et ne l'oppose pas à la Politique de Recherche/Innovation telle qu'elle est conduite par le Groupe en dehors du Capital investissement dans les startups.

C'est même là l'opportunité de réinterroger cette politique Innovation, la stratégie et les budgets qui y sont consacrés...Ce que fera la CFE-CGC Orange lors des prochains CSEC consacrés à ces sujets.

#### Vote des élus sur Orange Venture

Pour : CFE-CGC, CFDT, CFTC

Contre : CGT, SUD

Abstention : FO

#### Concernant le projet Orange Concessions, la CFE-CGC demande :

- L'ouverture de négociations pour un accord de méthode relatif aux conditions accompagnant les mobilités entre Orange SA et la filiale Orange Concessions ;
- L'application des accords Groupe pour la filiale Orange Concessions et l'intégration de la filiale Orange Concessions au sein de l'UES Orange ;
- Des précisions sur l'ouverture du capital (évolution au-delà de 50 % dans le futur ?).

► Essentiels [Orange Concessions](#)

# Evolution de l'adressage commercial clients du marché Entreprise

Le Segment Entreprises France adresse plus de 37 000 clients Entreprises de plus de 50 salariés et/ou implantées sur plus de 3 sites. Le dispositif est basé sur 2 Directions Métiers (Direction Commerciale & Direction de la Relation client), 13 Agences Entreprises (11 AE en métropole et 2 AE dans les DROM), 2 Centres Services Clients Entreprises (CSCE) rattachés à la Direction Entreprises France (DEF).

Les Agences Entreprises sont interfacées avec l'ensemble des autres Unités et Entités d'Orange (Unités d'Affaires & Filiales OBS, Directions Orange, Unités d'Intervention, Unités Pilotage Réseau, France Business Operations (FBO)...).

Elles font également appel à des partenaires externes pour certaines activités de vente et de service.

## Le projet adressage commercial :

Courant 2018, différentes réflexions dans le cadre de la démarche « new onE » sont lancées pour étudier la capacité d'Orange à relever ses nombreux challenges au regard des exigences des clients, de l'évolution du paysage concurrentiel, du défi des technologies et des compétences, de son ambition de croissance.

Ces travaux ont permis de mettre en évidence plusieurs points concernant l'adressage commercial des clients, de la couverture partielle du parc clients et en particulier sur le bas du milieu de marché marchand, des difficultés à accélérer sur les multiples leviers de croissance qui jalonnent le voyage de la donnée (Cloud, Cyber sécurité, Collaboratif, Relation client, IOT, la Data...) nécessaires pour compenser entre autre la baisse de la valeur de la voix et du mobile, en passant par les transformations du socle réseau (SDx), aux révolutions technologies qu'il faut intégrer dans le dispositif (IA, Edge Computing, la convergence WAN/LAN, la 5G...).

## Le projet « Adressage Commercial » propose de réviser le modèle de vente E pour mieux répondre aux enjeux et ambitions stratégiques d'ici à 2025 autour de 3 axes :

- Un **meilleur adressage des clients MDM** qui doit permettre d'aller capter la valeur du marché en couvrant mieux l'ensemble du parc => Refonte de la segmentation et de l'adressage des clients du Milieu de Marché en différenciant l'adressage des clients par leurs besoins :
- Pour **mieux adresser les clients « entrée de portefeuille »** : travailler sur une meilleure couverture commerciale avec un portefeuille restreint d'offres industrielles et simples vendues en autonomie au plus proche des clients (création du milieu de marché conquête).
- Pour **mieux adresser les clients « haut de portefeuille »** aux besoins plus complexes : travailler sur une meilleure couverture commerciale avec un portefeuille de clients plus restreint et un renforcement de l'expertise de la vente accompagnée (création du milieu de marché développement). **Un renforcement de la vente accompagnée qui adresse les besoins des clients complexes** → redistribution des univers technologiques sur les vendeurs spécialisés (ICS) : pour redonner du focus, de l'expertise et répondre aux exigences des clients afin d'accélérer sur les relais de croissance tout en

préservant le core business et en réussissant la transformation des réseaux. (Redéfinition des périmètres technologiques portés par les ICS avec une plus forte spécialisation par univers d'offres autour des réseaux IP et de la Cyber sécurité ainsi que sur les solutions de communications unifiées, renforcement de l'accompagnement sur les nouveaux territoires)

**La vie de solution / vie de contrat**, activité essentielle pour les clients doit continuer d'être structurée pour répondre aux clients avec une meilleure réactivité tout en libérant du temps vendeurs, encore très souvent sollicités en direct.

Enfin, le système de **rémunération actuel** construit sur la base du modèle de vente retenu en 2012 doit évoluer en conséquence et faire de la PVV l'un des leviers de transformation des métiers de la vente du marché Entreprises.

## Position de la CFE-CGC Orange

Aujourd'hui nous est présenté le détail d'une réorganisation du marché entreprise, transformation dictée par un contexte économique et concurrentiel qui nous oblige à nous questionner et à nous adapter en permanence.

Si une réorganisation est souhaitable, celle-ci pose pour autant question...

Tout d'abord en ce qui concerne le sens du dialogue social chez DEF et plus précisément de la présentation aux IRP :

- Le Rétro planning des IRP se chevauche avec celui de la mise en place opérationnelle. En clair, le dossier n'est pas encore passé dans les instances mais les recrutements sont déjà lancés. Or, ce projet bouleverse potentiellement les conditions de travail en AE... Sur l'ensemble de la ligne de commandement, du DV au Vendeur, en passant par le RDV.

A propos de l'analyse de la mesure d'impact que vous nous présentez, nous nous questionnons sur sa crédibilité en effet :

- 8 % de participants au questionnaire, seulement 4,7 % de vendeurs.
- 1,1 % n'ont pas été jusqu'au bout. 1,2 % ont eu des entretiens individuels, seulement 8 vendeurs sur un total de 967 (vendeurs excellence et change maker) !

## N'est-ce pas un peu faible pour en tirer des conclusions ?

Qui sont les salariés choisis ? Un panel composé des seuls vendeurs excellence ne semble pas vraiment représentatif.

La CFE-CGC Orange se réjouit que ces salariés aient pu exprimer leur point de vue, mais elle s'étonne que la Direction en conclue que ce projet dit co-construit à partir d'une minorité d'avis s'appuie sur une « adhésion forte des salariés et une bonne compréhension de ses intentions ».

Enfin, si faire évoluer la PVV, demande récurrente enfin instruite et qui sur le papier semble aller dans le bon sens, il reste un grand flou sur le management de cette transformation, et le mode de recrutement. Les outils promis ne sont pas encore prêts, la crise Delivery toujours en attente d'être réglée et la météo des délais trop souvent en avis de tempête.

**Ce projet ne pourra réussir qu'à la condition que ces derniers points soient bien réglés et que les nombreuses questions qui demeurent reçoivent une réponse.**

► Essentiel [adressage commercial](#)

l'essentiel du CSEC du 1<sup>er</sup> et 8 octobre 2020 - 09/10/2020 - 2

# Plan de Schéma Directeur de l'Immobilier d'Orange (PSDI).

**Etat des SDIT** (les schémas directeurs présentés le sont tels qu'imaginés avant la crise sanitaire).

## Projets secteur NORD EST

**Nancy** : en 2023, activités tertiaires réparties sur 2 sites : nouvelle prise à bail de 3 850 m<sup>2</sup> et Nancy St Max. Vandoeuvre, restera un site stratégique, hébergeant les infrastructures techniques. Villers les Nancy et Heillecourt pas impactés par le SDIT.

**SDIT Besançon** : livraison des locaux réaménagés fin juin 2020 et restitutions des locaux (RIE, R+1 et R+2)

**Arras** : regroupement des équipes sur Arras Faidherbe.

**Colmar** : libération Saint-Joseph (2020) et RA-ASPTT (2021) pour densifier Colmar Preiss Copro. Livraison prévue fin 2020.

**Creil** : levée des réserves sur Creil Havez (site cible) pour libérer Creil Barbusse.

**St Quentin** : regroupement des équipes de Saint-Quentin Saint Lazare sur Saint-Quentin Gambetta à l'échéance du bail.

**Strasbourg / Crystal Park** : réaménagement de Crystal Park situé à Schiltigheim.

## Projets secteur SUD OUEST

**SDIT de Bordeaux centre, Pessac/Mérignac/Eysines** : divers transferts d'équipes

**SDIT Périgueux** : étude libération Boulazac à l'échéance 2024

**SDIT Pau** : équipes Interventions UI et UPR sur Pau Burosa pour libération de Pau Béziou (projet Fructus)

**SDIT Limoges** : regroupement de tous les salariés sur le site tertiaire actuel de Beaublanc (bail renouvelé jusqu'à mars 2026)

**Poitiers** : regroupement des effectifs de la plaque de Poitiers sur bâtiment cible du périmètre : Poitiers Touffenet. Renouvellement du bail pour 7 années fermes à compter du 1er juillet 2020

**SDIT Montpellier** : décision prise de regrouper l'ensemble des salariés de l'agglomération sur un Campus Multi-entreprises construit sur la zone tertiaire Euréka (site actuel d'IBM). Ce nouveau campus (16 500 m<sup>2</sup>) accueillera env. 1 260 salariés cible au T1 2021.

**SDIT Toulouse** : décision prise de regrouper, à l'horizon 2020, l'ensemble des salariés des sites actuels ayant une adresse sur la ville de Toulouse et de Balma sur un nouveau Campus (hors salariés des sites de Blagnac, Colomiers et Portet sur Garonne).

Campus actuel de Blagnac conservé et nouveau campus (19 090 m<sup>2</sup> avec RIE intégré) construit sur zone tertiaire de Balma (Toulouse Est) ; accueillera env. 1 230 salariés cible. Livraison prévue novembre 2020

## Projets secteur OUEST

**Lannion** : Campus «STER» en cours ; construction de 8 000 m<sup>2</sup> + restructuration de 15 000 m<sup>2</sup> pour 1 100 salariés. Démarrage chantier en 2023 pour livraison en 2025.

**Brest** : prise à bail de 2 200 m<sup>2</sup> dans parc d'activité l'Hermitage. Livraison prévue T1 2021 pour 170 salariés. Effectifs contentieux (FG/DCTG/DCTX) intégreront le nouveau site pas vers 2024/2025.

**Rennes/Cesson projet C3 «Atalante»** : construction de 17 400 m<sup>2</sup> pour près de 1000 salariés. Réception février 2020.

**Orléans** : construction de 6 500 m<sup>2</sup> au cœur d'Interives pour 480 salariés. Livraison T3 2021

**Nantes projet NEW NANTES Haluchère** : construction de 10 000 m<sup>2</sup> pour environ 600 salariés Livraison prévue au T2 2021.

**Angers Orgemont** : réhabilitation de 4 800 m<sup>2</sup> pour environ 350 salariés. Prise de possession par l'ensemble des équipes angevines au T1 2020.

## Projets secteur SUD EST

**Avignon** : libération de Bérégovoy décalée au 30 juin 2021,

**Montélimar** : libération d'Espelucho pour densification de Manche. (fin 2021)

**Annecy** : étude en cours sur les Iles, Les Romains et Glaisins. Site Cible : Les Iles.

**Chambery** : libération de Bissyen mai 2021, pour le site de L'Epine.

**Meylan** : libération du site historique fin S1 2022, pour une prise à bail d'un immeuble situé à proximité immédiate (9 500 m<sup>2</sup>)

**Clermont Ferrand** : ne conserver que La Parlette, avec prise à bail d'un immeuble neuf en centre-ville pour le reste des équipes.

**Marseille** : site stratégique St Mauront pérenne (bâtiment A). Bail de Réattu UPR renouvelé jusqu'à fin 2023. Nedelec et St Mauront validés comme sites d'accueil de tous les effectifs de Marseille à horizon 2023/2024.

**Projets secteur Ile de France**, grandes orientations :

- **Maintenir les pôles existants** d'Orange Village, Orange Gardens, Stadium et Eastview.
- **Organiser des regroupements managériaux** pour favoriser les synergies au sein d'une même entité et/ou en transverse.
- **Maintenir des sites d'appui** pour les activités opérationnelles d'intervention ; des **implantations dans les bassins d'emploi en deuxième couronne**, avec un premier regroupement décidé sur Guyancourt et des **activités en adhérence directe avec le client et/ou la technique**.
- Réflexion sur les **Tiers lieux**, (Espace de Corpworking sur le site de Noisy le Grand)...

## Position de la CFE-CGC Orange

Si la CFE-CGC Orange se félicite que, par convention, l'accord portant sur le dialogue social du 13 mai 2019 ait maintenu une information du CSEC sur le Plan Schéma Directeur de l'Immobilier d'Orange au périmètre de l'UES, elle considère que, dans un souci conjoint de performance sociale et de performance économique de l'entreprise, l'exercice doit être un peu dépoussiéré pour :

- comprendre en quoi la politique immobilière sert la stratégie du Groupe à 10 ou 15 ans et donc s'inscrit dans le plan Engage2025,
- et connaître les principes de la Politique immobilière du Groupe en France sur les locaux techniques et les locaux tertiaires, ainsi que ses enjeux à moyen et long terme.

L'inventaire des schémas directeurs immobiliers territoriaux, bien sûr utile et riche, mais sans mise en perspective ni possibilité de comprendre les déviations avec la planification et la réalité, limite l'éclairage de l'instance et donc l'intérêt de l'exercice lui-même sachant en outre qu'une (re) planification va s'imposer dès le prochain semestre.

- Dès lors, quelle est (ou était) jusqu'à présent la **vision stratégique du Groupe** :
  - pour les sites tertiaires,
  - pour les sites techniques (anticipation du décommissionnement du RTC),
  - pour les sites hybrides (plus de 30 000 personnels occupent des locaux techniques).
- Quelle **politique de gestion financière** des actifs immobiliers, et donc quelle politique d'Opex VS Capex ?
- Quels sont les **indicateurs de pilotage** de la politique immobilière du Groupe et ses principes majeurs ?
  - la baisse des effectifs homogène sur tout le territoire ?
  - la réduction du nombre d'adresses ?
  - le coût annuel du poste de travail tertiaire ?

Entre 17 000 à 20 000 salariés vont être amenés à changer de lieu de travail à très court terme. Un chiffre considérable sans que l'on puisse comprendre les objectifs visés !

Par ailleurs, la crise sanitaire que nous subissons, induit de nouvelles pratiques et en accélère d'autres déjà existantes relativement aux modalités d'exercice du travail ; notamment du travail tertiaire. La littérature et les premiers retours d'expérience dans les entreprises (notamment de services tertiaires) mettent en évidence des axes de questionnement qui ont inévitablement un impact sur la gestion de l'immobilier tertiaire d'un groupe comme Orange sur les temps moyen et long :

- une nouvelle organisation du travail qui introduit plus massivement un mix présentiel-distanciel,
- un choix du lieu de travail à distance (domicile, autre lieu de l'entreprise, « tiers-lieu ») avec différents types d'avantages pour le travailleur comme pour l'entreprise.

Il ressort également des travaux du réseau associatif Entreprise & Personnel auquel adhère Orange, que « repenser les espaces de travail » s'impose ou s'imposera aux entreprises ;

#### **5 tendances sont d'ores et déjà identifiées :**

- repenser l'aménagement des sites de l'entreprise ;
- faire des bureaux un élément de renforcement de l'attractivité de l'employeur ;
- gagner en flexibilité spatiale ;
- reconsidérer la distribution des espaces ;
- introduire plus d'équipements intelligents.

La question est également entière du lieu du site d'affectation principal.

#### **Pour illustrer, 3 exemples de grands projets immobiliers récents qui interrogent chacun à sa façon :**

- **Sky56 à Lyon** (bâtiment en centre-ville et très accessible, mais dont, peut-être les aménagements(?) ont conduit à une augmentation de 127% du télétravail).
- **Orange Gardens à Châtillon** (superbe éco campus, dont le taux d'occupation n'a jamais atteint 50 % du capacitaire depuis le jour de l'inauguration ; et qui, s'il ne répond pas à une stratégie délibérée de gérer la fin de l'innovation organique, relève de l'accident industriel).
- **Orange Atalante à Cesson sévigné** (géré aux seules bornes d'une division, et qui n'a prévu aucune possibilité d'augmentation du capacitaire dans le plus attractif bassin d'emploi en région).

Au-delà de la somme des Schémas Directeur Immobilier Territoriaux, le Plans Schéma Directeur Immobilier Groupe en France doit aborder les sujets d'aménagement des espaces de travail individuel et collectifs (flexdesks, openspace, coworking...) ainsi que la mise en adéquation des m<sup>2</sup> nécessaires par rapport aux nombre de personnels, en s'appuyant donc sur une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences localisée et affûtée.

L'optimisation de la gestion immobilière devrait aussi sans doute s'appuyer sur un raisonnement transversal des besoins aux bornes du groupe en France, bassin d'emploi par bassin d'emploi, en incluant DO, Divisions, Filiales...

**La CFE-CGC Orange appelle depuis plusieurs années, à une meilleure localisation et une décentralisation des emplois d'Orange au profit des bassins d'emploi régionaux en France.** Le développement d'une connectivité Haut-Débit sur le territoire, l'effet de levier du confinement sur le télétravail, l'adoption des nouvelles façons de travailler et l'impact durable sur la moindre fréquentation des sites par les personnels, sont l'occasion de repenser à la fois le SDIT et les conditions du travail collaboratif durablement hybride (distanciel/présentiel)... avec la responsabilité d'inclure tous les personnels dans ces transformations.

C'est pourquoi la CFE-CGC Orange rappelle sa demande du 14 août 2019 faite à Stéphane Richard pour que la [Direction de l'immobilier soit rattachée à la DRH](#). Il n'y pas de performance économique sans performance sociale : la gestion des lieux de travail ne peut que s'inscrire dans une politique visant à l'améliorer.

Enfin, pour plusieurs raisons, dont celles évoquées ci-dessus, et pour que la Direction soit en mesure de respecter ses engagements tant sociétaux qu'environnementaux, la CFE-CGC considère indispensable **la révision de l'accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers** daté du 10 avril 2013, conformément à son article 11.

#### **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'EPRÉMESNIL TGI/OLR**

**Les dossiers présentés lors de ce CSEC ainsi que les notes de séance sont disponibles sur Alfresco, CSEC 2020 – sept-octobre 2020**

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