



Sommaire

Déclaration préalable	1
Orange Ventures : investissement dans les Start-Ups innovantes.....	2
Projet d'évolution des activités des services généraux	3
Bilan 2021 des travaux des Commissions CSEC santé et sécurité au travail (CPRPPST et CSSCTC)	4

Déclaration préalable :

1 / Nomination de Christel Heydemann : la CFE-CGC Orange préconise une politique offensive

Nous prenons acte de la nomination de Christel Heydemann, nouvelle Directrice Générale d'Orange à partir du 4 avril prochain dans le cadre d'une dissociation des mandats de Présidence du Conseil et de Direction Générale qui intervient pour la première fois dans notre Groupe. Nous attendons une politique offensive capable **d'embarquer les personnels avec un plan d'action efficace** pour notamment :

- Relocaliser et réinternaliser les emplois pour retrouver la maîtrise de nos activités et de notre qualité de service mise à mal par la sous-traitance de compétences clefs. Rééquilibrer des emplois et des marges de manœuvre opérationnelles entre l'Ile-de-France et les régions pour préserver la proximité avec nos clients.
- Mettre un coup d'arrêt à une politique de réduction des coûts pour retrouver une efficacité économique.
- Mettre en place une organisation et des processus de travail simplifiés avec des outils performants à la disposition des personnels et des formations incluses pour améliorer leur productivité sans dégrader leurs conditions de travail.
- Se repositionner en tant qu'opérateur multiservices pour s'extraire des contraintes (régulation et concurrence par les prix) pesant sur les activités d'infrastructures et qui grèvent nos marges.
- Accélérer l'activité dans les services comme chez Orange Business Services, Orange Cyberdéfense ou Orange Bank, en s'appuyant sur son atout : un opérateur de confiance dans un monde numérique où les menaces sont omniprésentes.
- Répondre aux attentes des enjeux de responsabilité sociale et environnementale avec des offres permettant de réduire efficacement notre empreinte.

Des personnels actionnaires en faveur d'une stratégie de croissance durable

Avec un peu plus de 7% du capital depuis la récente offre qui leur est réservée (Together 2021) et environ 10 % des droits de vote en Assemblée générale, les personnels sont le deuxième actionnaire du Groupe. Deux fois partie prenante : comme producteurs de valeur dégagée par l'entreprise, et comme actionnaires soucieux d'une croissance durable pour le Groupe.

Les deux représentants de la CFE-CGC Orange qui siègent au Conseil d'administration continueront de défendre la baisse du dividende, indispensable pour retrouver les moyens d'investir dans une stratégie offensive.

2 / Alerte sur le Dialogue Social concernant les Projets Immobiliers

En vue du CSEC Extraordinaire du 10 mars, la CFE-CGC Orange souligne les graves soucis de Dialogue Social sur les projets Immobiliers, notamment au sein de DTSI et demande à la Direction d'être réceptive aux requêtes des élus et des OS, et de tenir compte de la réalité vécue par les salariés. Nous insistons sur ces points soulignés par nos élus dans plusieurs CSE.

3 / Demande d'Intéressement Exceptionnel Lettre ouverte au PDG du 7 février 2022

La CFE-CGC Orange a envoyé une lettre publique au PDG d'Orange en date du 7 février 2022 dont voici l'essentiel :

« Objet : demande d'intéressement exceptionnel au titre des résultats 2021 »

Le 17 février, les résultats du Groupe ont été annoncés.

Nous attirons l'attention sur :

- Une probable dégradation de l'Indice de Performance Opérationnelle pour Orange SA
- Des indicateurs altérés par la sous-traitance
- Des effectifs en baisse perpétuelle sans diminution de la charge de travail

Depuis l'annonce du nouvel accord intergénérationnel (que la CFE-CGC n'a pas signé, notamment pour cette raison), l'inquiétude des personnels est grande. Pourront-ils encore faire face ?

Des augmentations salariales en berne...

En 2021, la négociation annuelle sur les salaires a tourné court, débouchant sur une décision unilatérale de l'employeur, ce qui n'est jamais bon signe. Le budget des augmentations, de 1,8% en 2021, est loin de couvrir l'inflation, à 2,8% selon l'INSEE.

Un intéressement exceptionnel pour toutes et tous, y compris dans les filiales.

Dans l'intérêt collectif, nous demandons donc au Conseil d'Administration de prévoir un intéressement exceptionnel permettant à minima de maintenir le niveau de celui de l'an dernier, et ce, à l'échelle du Groupe en France, maison mère et filiales, pour lesquelles nous ne disposons pas encore des indicateurs.

► [Notre déclaration intégrale](#)

Orange Ventures : investissement dans les Start-Ups innovantes

Pour rappel, [Orange Ventures](#) est le véhicule d'investissement dans les startups innovantes et technologiques du Groupe. Société de gestion et filiale à 100%, elle est opérationnelle depuis le 1er décembre 2020 et reprend le portefeuille de participations d'Orange Digital Ventures créée en 2015, à l'issue d'un processus d'information-consultation du CSE Central d'Orange SA. Elle s'est vue dotée d'une enveloppe financière à investir sur 5 ans de 350 m€ (dont 250 m€ nouveaux à investir à partir de 2021). Des investissements pour servir des objectifs financiers (retour sur investissement) et industriels en recherchant des synergies avec les entités opérationnelles du Groupe et accompagner la démarche d'innovation sur les nouveaux domaines en lien avec la stratégie Engage2025. En plus d'investissements dans des startups technologiques (sur les réseaux, l'IT, la cybersécurité, les fintech ([Pretto](#) ou [Monzo](#)) et l'entreprise numérique ([batch](#))), OV prend des participations dans de jeunes entreprises – Européennes et Nord-Américaines de taille matures, et au potentiel avéré en zone Afrique Moyen-Orient - du secteur de l'e-santé ([Rofim](#)), des contenus ([Brut](#)), du commerce B2C. Elle réserve aussi une enveloppe spécifique d'investissement responsable (dit **Investissement à Impact**) en lien direct avec le climat, l'inclusion et l'aide aux personnes.

Première année d'activité de sa nouvelle équipe (16 personnes), sa direction est confiante sur sa capacité à instruire l'étude de plusieurs centaines de startups candidates

(pour une vingtaine d'investissements au final en 2021) et à conduire sa mission d'investir la somme prévue en 5 ans.

Position de la CFE-CGC Orange

Après un an, il est trop tôt pour évaluer à la fois l'atteinte des objectifs de performance financière des investissements de fonds en gestion d'Orange Ventures. Plusieurs startups en portefeuille sont aujourd'hui des *Licomes* (valorisées plus d'un Md€), mais certaines du fond initial ont déjà fait défaut. Le bilan financier se fera à l'issue des 5 ans.

Si la CFE-CGC Orange reconnaît l'utilité du capital investissement d'entreprise (Corporate Venture) pour accompagner une stratégie industrielle, il est nécessaire au Groupe Orange de garder, voire d'amplifier une stratégie d'innovation organique en gonflant les budgets à y consacrer et en se dotant des compétences nécessaires à son développement. A ce titre, elle doit être un outil au service de l'innovation technologique d'Orange et non pas un facilitateur de son externalisation. Les synergies initiées entre les startups du portefeuille d'OV et les entités d'Orange doivent produire de la valeur pour le Groupe et ses parties prenantes et servir la croissance future d'Orange et pas seulement être une ligne de revenus financiers complémentaire.

► [Notre intervention](#)

Projet d'évolution des activités des Services Généraux

Les activités des entités de Services Généraux au sein d'Orange France sont réparties dans une trentaine de directions ou d'unités opérationnelles (5 DISASS, 10 UI, 5 USC, 5 AD, 1 DSG OF, 1 UFR, 5 AE, 1 A2P, 1 DC2P).

Le périmètre du projet concerne tout Orange France sauf la Corse et les DROM, des territoires plus petits qui ont déjà fait évoluer leur modèle d'organisation, idem pour DTSI. Dans le dossier présenté, SCE n'y figure pas. Qu'en est-il ?

Historiquement, elle est assurée par l'ensemble des entités. Les anciens "pôles logistiques" (équivalents à l'actuelle activité GSSO) étaient rattachés à chaque entité (directions nationales/DO/UO). Les UI ont progressivement assuré la

prestation de services sous management DO qui a été progressivement prise en charge par la DSG OF pour les directions nationales.

La partie Services aux Utilisateurs (SAU), était également segmentée dans les différentes entités métiers (Directions nationales, DO/UO). Des regroupements se sont opérés de façon inégale et à des rythmes différents au sein des DN et des DO.

Les Services Généraux assurent un rôle de proximité essentiel et sont au centre des évolutions (modes de fonctionnement, organisation...) du groupe. Au bénéfice des salariés et des entités, ils mettent en œuvre :

- des services pour exercer leur métier efficacement,
- des environnements de travail adaptés aux besoins et aux nouveaux modes de travail
- la sécurité des sites
- des actions environnementales inscrits dans l'engagement responsable et durable d'Orange
- une gestion de l'occupation immobilière en lien avec les enjeux du groupe

Pour plus de cohésion, Orange France lance un projet d'évolution du modèle d'organisation avec des modes de fonctionnement et d'organisation sur le périmètre OF, (DISASS, DSG OF, UI-SSO, autres UO pour la gestion des véhicules et le service aux utilisateurs) ainsi que le niveau de service sur les sites.

Un nouveau modèle d'organisation plus intégré répondrait mieux aux besoins des clients internes et à l'évolution de leurs modes de travail. Ainsi, nous proposons de :

- Regrouper, au sein d'une même entité en DO, le pilotage des activités de Services Généraux qu'elles soient opérationnelles (exploitation et production) ou fonctionnelles, en soutien sur le territoire afin de clarifier et harmoniser les rôles et les responsabilités des différents acteurs et entités
- Garantir un service homogène pour l'ensemble des sites, quelle que soit la localisation avec un service garantissant une expérience salarié réussie
- Améliorer notre capacité d'exécution opérationnelle grâce à une cohérence d'actions entre les différentes parties prenantes sur un même territoire et entre territoires

Un chef de projet sera nommé dans chaque Direction Orange et au siège d'Orange France pour préparer et coordonner les évolutions au sein de chaque DO et à la Direction Nationale. Ils feront partie de la direction de ce programme.

► [Notre intervention](#)

Bilan 2021 des travaux des Commissions CSEC santé et sécurité au travail (CPRCPPST et CSSCTC)

Commission de Prévention des Risques Professionnels et de Promotion de la Santé au Travail (CPRPPST) Les principaux sujets traités au S2 2021

Les mesures sanitaires -Covid-19

Bilans et Rapports du CHSCT, Service social, Mission nationale de soutien et de médiation et rapport d'activité des médecins du travail 2020.

Domaine d'intervention : relation avec les fournisseurs, poteaux, maintenance des équipements de descente en chambre, bilan des tests Aerostep, accidents «levage de plaque».

Domaine de prévention : mesures radon, enlèvement des chaudières, démarche d'audit SMSST, formation amiante

Outils : évolutions de l'outil Sequoris, présentation de l'outil Kyaku

Conduite des projets de transformation et Atelier

Charge de travail

Orange collaborative (outil MS 365 teams)

Programme de prévention production Entreprise

Fonctionnement du recrutement interne par les Orange Avenirs

Enquête conditions de travail et Stress

La commission s'est réunie 8 fois

SharePoint CPRPPST :

<https://cprpst.shp.hrs.intraorange/Pages/default.aspx>

Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)

Les mandatements et les rapports de la CSCTC au S2 2021

Dossier d'agrément du service de Santé au Travail

Présentation de l'outil WYND

Projet d'évolution du modèle de l'organisation des rendez-vous en boutiques

Programme de réaménagement du site Orange Village : vision 2023

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

Evolution des aménagements des espaces de travail tertiaires

La commission s'est réunie 7 fois

SharePoint CSSCTC :

<https://cssct.shp.hrs.intraorange/Pages/default.aspx>

Position de la CFE-CGC Orange

En synthèse, 4 demandes fortes pourront faire l'objet d'une résolution le cas échéant :

- Harmonisation et réactualisation des DU concernant chaque métier sur une matrice commune selon la préconisation de la SECAFI dans l'expertise OFS avec

intégration de tous les nouveaux risques.
Chaque CSSCT devra dégager des actions PAPRIACT en fonction de la situation de travail.

- Passage du projet Orange Collaborative / Outil MS 365 Teams en CSEC avec recueil d'avis consultatif en vertu de l'article 2312-8, au vu des REX, de l'impact notoire sur les conditions de travail.

- Recrutement de contrats Pro en AE et en UI afin d'assainir la situation et de rendre la chaîne de production opérationnelle, avant de trouver d'autres moyens de régulation de la charge de travail. Ce contrat a vocation de limiter l'engagement dans la durée et vaut pour principe de précaution pour l'entreprise.

- Organisation par la Direction d'une réunion annuelle commune de la CPRPPST, de la CCSTC et du CNPS avec 2 objectifs : présenter et échanger sur les bilans d'une part et les perspectives d'autre part.

Les principaux points détaillés :

Bilan HSCT

La CFE CGC réitère sa demande de remaniement du format des données, de la réactualisation des DU et des PAPRIACT suivant les préconisations de l'expertise SECAFI sur OFS et l'élaboration de matrices communes de toutes les unités de travail.

La direction a répondu favorablement à cette demande ! A suivre dans nos CSSCT....

Rapports des médecins

Remarques côté AD :

- Vigilance sur les fermetures dans les zones où le bassin d'emplois est défavorisé
- Vigilance sur les relocalisations à vocation de réduction des espaces : le respect de l'inventaire des fonctions reste prioritaire sur la notion de coût

Domaine d'intervention

Le projet RC CIRC visant le renforcement des contrôles de la sous-traitance couplé avec l'outil KYAKU : RDV sous-traitant honorés... Réponse un peu tardive à l'attente des salariés et restant insuffisante pour la CFE CGC. La sanction ne s'inscrit pas dans une démarche préventive et ne garantit pas la qualité opérationnelle.

La CFE CGC demande :

- La sécurisation des accès
- La responsabilisation des intervenants
- Un protocole d'imputabilité des désordres

Si la ré-internalisation de certaines activités est souhaitée, un réajustement des ressources est nécessaire, ce qui à date fait défaut...

La CFE CGC demande une évaluation et une régulation de la charge de travail eu égard à l'intégration de ces nouvelles activités.

Outil SEQUORIS : Méconnu par nombre de salarié : Renforcer et à élargir la communication à toutes les unités...

Projets de transformation

Ils doivent être en adéquation avec les évolutions du marché. Une étude économique doit légitimer chaque projet mettant en exergue les intérêts de l'entreprise. Non pas uniquement des restrictions de coûts mais des potentiels de gains qui embarquent tous les paramètres sociaux-économiques. Non centrés uniquement sur les RPS.

La CFE CGC demande la transparence dans les éléments économiques communiqués et l'évaluation systématique de la charge de travail. Cela permettra de proposer des amendements judicieux comme les prérogatives des élus le prévoient et non des accompagnements aveugles de décisions qui peuvent desservir les intérêts de l'entreprise, en plus des désordres sanitaires liés.

Charge de travail

Les accords de 2010 ne concernent que la méthodologie de collecte des indicateurs... Une révision de l'appropriation de la méthode s'impose...

La CFE-CGC réitère ses demandes :

- Mesure des écarts entre travail prescrit et travail réel...
- Analyse causaliste et transversale des données socio-économiques
- Intégration de toutes les notions de la charge : temporelle/émotionnelle/cognitive afin de travailler tous les agrégats concourant à la régulation, notamment l'ergonomie applicative encouragée par la médecine du travail....
- Des recrutements en AE et en UI, par le biais de contrats Pro, pour améliorer la situation et rendre la chaîne de production opérationnelle, en attendant de trouver d'autres moyens de régulation de la charge de travail.

Microsoft 365 Teams / Orange Collaborative

L'impact notoire sur les conditions de travail a justifié notre demande de passage consultatif en CSEC conformément au code du travail (art. L2312-8).

La direction a répondu favorablement.

AE

Plusieurs alertes sont en cours, un atelier de co-construction en CPRPPST est engagé sur le sujet. Un travail remarquable d'analyse auprès des salariés des AE de la DOGSO est mené soutenu par nos élus de la CSSCT Entreprise... La CFE CGC sera engagée au soutien de ces actions terrain jusqu'au retour

de la sérénité des salariés !

Un concept d'analyse et de propositions au plus près des métiers à généraliser dans l'exploitation du CNPS...

La CFE CGC demande :

Des recrutements en AE et en UI, comme indiqué dans le paragraphe charge de travail.

Orange Avenirs

Pour permettre une réponse aux attentes forte en termes de mobilité et de fluidité professionnelles, nous préconisons :

- des mesures concrètes, notamment :

" Permettre au manager recruteur un échange direct avec le candidat,

" Doter les Conseillers Recrutement interne d'un outil qui affiche uniquement la candidature pour un conseiller recrutement interne,

" Eliminer la traçabilité des historiques de candidatures des salariés,

" Modifier régulièrement les portefeuilles des Conseillers Recrutement interne.

- une harmonisation des bonnes pratiques de cette belle structure,

- une réflexion sur un cadrage qui réduirait les dérives et les frustrations parfois observées.

CNPS

La CFE CGC engage toute sa force syndicale pour l'exploitation de l'enquête triennale et l'appropriation des résultats par ses élus afin de satisfaire au mieux les attentes des salariés.

Flex desk

Horaires Flex...travail Flex et... bureau Flex...
Peu rassurant ...

Nous attendons la présentation de l'expertise du cabinet Technologia pour appréhender l'ensemble des risques liés à ce concept, mandaté dans le cadre de la CSSCT centrale.

[Bilan](#)

Déroulé de la séance et CR du CSEC 47 (15 et 16 février 2022) dans le dossier « [Déclarations](#) »

Dossiers sur Alfresco, CSEC : [N°47](#)

Dossiers et intervention lors du CSEC 47 (Février 2022) : [Alfresco](#) » [Espace documentaire \(cfecgc-orange.org\)](#)

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