CFE CGC Ensemble groupe Orange

L'ESSENTIEL DU CSEC

Mars - 2025

SOMMAIRE

Déclaration préalable 1
CSEC Santé Sécurité et Condition de travail 1
Bilan des commissions sante..... 3
situation économique et financière de l'entreprise 3

DECLARATION PREALABLE

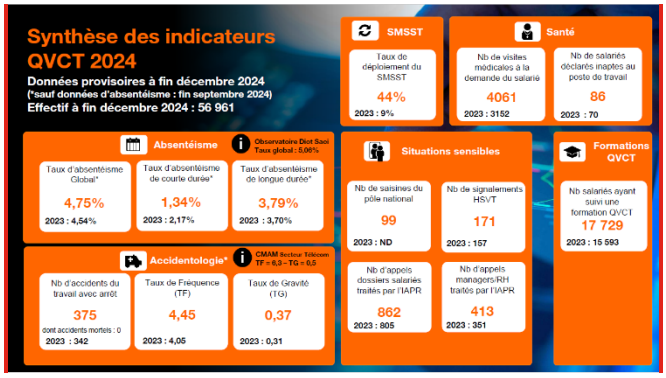
Nous nous réunissons aujourd'hui dans un contexte préoccupant pour Orange et ses salariés. Derrière des résultats financiers 2024 jugés satisfaisants, se cachent des fragilités structurelles et de lourds enjeux stratégiques. L'enquête 2025 du CNPS montre en parallèle une nette dégradation du climat social. La politique salariale reste décevante, avec une NAO peu ambitieuse. Autre sujet d'inquiétude : le projet « Speech Analytics », lancé sans concertation par deux directions opérationnelles, en contradiction avec les accords en place. Enfin, la question cruciale de la souveraineté des données mérite d'être posée, tant ses implications stratégiques et géopolitiques sont majeures.https://www.cfecgc-orange.org/20250310150031/nos-editoriaux/editorial-un-climat-social-qui-se-degrade-des-resultats-financiers-peu-convaincants.html

CSEC SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Bilan des Indicateurs Qualité Vie Condition Travail (QVCT) 2024

La qualité de vie et les conditions de travail sont des enjeux importants pour le bien-être des salariés et la performance de l'entreprise. La direction a mis en place des indicateurs QVCT.

Ils sont majoritairement en dégradation.



Analyse de la CFE-CGC

Indicateurs

Les élus CFE CGC du Comité Social Economique Central (CSEC) sont extrêmement inquiets : les indicateurs, qui connaissaient déjà à un niveau élevé en 2023 et les années précédentes, continuent de se détériorer alors que les effectifs ont baissé.

On constate une augmentation de l'absentéisme, de l'accidentologie, des situations dites « sensibles », une explosion du nombre de visites à la demande des salariés auprès des médecins du travail, les appels à la cellule de soutien psychologique, Une majorité d'indicateurs se dégrade, signe d'un manque de prise en compte de la santé dans l'organisation du travail.

Pour rappel, en 2023, à la demande des membres de la Commission de Prévention des Risques Professionnels et de Promotion de la Santé au Travail (CPRPPST), une étude de l'absentéisme a été conduite dont la conclusion était claire : 70% des salariés sondés ont affirmé « s'il y avait de la prévention dans l'entreprise, je n'aurais pas été en arrêt » !

Les actions proposées par les élus du Comité Social Economique Central ont été peu ou pas engagées, l'absentéisme est resté globalement stable et inquiétant malgré les départs massifs des Temps Partiel Sénior (TPS).

Régulation de la Charge de Travail

Une étude réalisée par le Cabinet « Plein Sens » a mis en lumière :

- Une **multiplicité et une disparité de dispositifs** de régulation de l'activité globalement peu connus et donc sous-utilisés.
- Dans des contextes de transformation ou de départs volontaires, un **manque de synchronisation** entre la vision à moyen terme et les contraintes opérationnelles conduisant à des déséquilibres sur la charge de travail

Deux initiatives principales ont été lancées :

- **Guide pratique pour les managers** : Outil destiné à aider les managers à mieux gérer la charge de travail de leurs équipes.
- **Méthodologie intégrée** : Approche visant à aligner les différents acteurs sur les enjeux de régulation.

Approche Genrée des Risques Professionnels

Une analyse approfondie des données d'accidentologie et des maladies professionnelles a été effectuée, avec une attention particulière sur les activités interdites aux femmes enceintes ou allaitantes. Cette démarche vise à garantir un environnement de travail sécurisé et adapté.

Analyse de la CFE-CGC

Charge de travail

La charge de travail est une préoccupation majeure et les solutions préconisées par la Direction semblent insuffisantes au vu de la surcharge de nos collègues et ceux qui s'arrêtent pour épuisement professionnel. Suite au refus de la DRIETS d'homologuer le PDV d'Orange Business fin 2023 pour défaut de mesure préventive de la charge de travail, l'entreprise a décidé de réévaluer ces risques.

Analyse genrée des risques professionnels,

Depuis 2 ans la loi demande que l'analyse des risques soient genrée**. O**range ne respecte pas l'article de loi sur l'égalité de 2014. La Directrice Générale alertée sur cette situation s'est engagée à ce que ce soit le cas désormais. Il prévoit de passer à la loupe toutes les unités de travail, les métiers sous le prisme du sexe/genre pour tous les risques professionnels et d'associer des actions de prévention.

Le document présenté en Comité Social Economique Central est le même que celui présenté en Commission de Prévention des Risques Professionnels et de Promotion de la Santé au Travail (CPRPPST). Le risque genré de doit pas se limiter à une analyse différenciée genrée à la situation de femmes en période de grossesse et d'allaitement ; l'analyse doit inclure toutes les femmes quel que soit leur âge. Les horaires décalés, le travail de nuit, la non-mixité dans les équipes… sont des facteurs de risque organisationnels propices aux violences au travail….

Santé au travail : un engagement patronal en question

Les élus CFE-CGC Orange regrettent l'absence récurrente du médecin coordinateur aux réunions du CSEC Santé Sécurité Conditions de Travail. Cette absence interroge sur la sincérité de l'engagement de l'employeur en matière de santé au travail. Des progrès sont à noter, notamment dans la présentation de certains indicateurs, comparés à l'année précédente, et dans la reconnaissance de la charge de travail comme facteur de risque. De même, la nécessité d'introduire l'analyse genrée dans les diagnostics commence à émerger. Mais l'effort reste insuffisant : la Direction ne répond pas aux demandes dans les délais, et refuse de présenter des données essentielles, comme les résultats de l'enquête CNPS 2025 demandés lors du CSEC de mars. Nous dénonçons ce manque de transparence.

BILAN DES COMMISSIONS SANTE

Commission Prévention des Risques Professionnels et de la Promotion de la Santé au Travail (CPRPPST)
Le calendrier d'actions des réunions et ateliers CPRPPST pour 2025 est établi.

Virus Mpox « variole du singe » : actions de sensibilisation et mise à jour des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Résultats d'études sur l'absentéisme et le suivi des salariés par le Service Social du Travail ont également été présentés. Les impacts seront supportés par les métiers de l'intervention : les métiers de Chargé d'Affaires, de Technicien, de Responsable de Production Entreprise et de Pilote de Production Réseau. Il implique des adaptations de processus, des montées en compétences, des changements de posture et des évolutions organisationnelles.

Accompagnement Responsable des Projets de Transformation : Ajustement de la démarche pour prendre en compte notamment les recommandations des médecins du travail.

Risque Radon : Le radon est un gaz radioactif naturel émis par les sols composés de roches granitiques, volcaniques, et certains schistes. Une exposition régulière durant de nombreuses années à des concentrations excessives de radon accroît le risque de développer un cancer du poumon. Les mesures sont réalisées en hiver et les actions correctives mises en place si nécessaire.

Module formation « accueil santé sécurité au poste de travail » destiné aux managers : présentation du module en cours de finalisation

Sécurité des travaux aériens à proximité des lignes électriques : amélioration de la sécurité des interventions**.**

- Contrôler tous les poteaux trop proches des lignes électriques
- Installation de poteaux composite
- Mémo sur les « risques électriques » diffusé en interne et en externe.

Analyse de la CFE-CGC

Documentation et suivi des engagements
Les membres de la CPRPPST déplorent la baisse de qualité de la documentation des sujets traités. La suppression unilatérale du tableau de suivi des engagements dans le PV de novembre 2024 prive désormais les représentants d'un accès aux décisions de l'entreprise sur la santé des personnels, ce que la CFE-CGC juge inacceptable.

Risque électrique et sécurité des poteaux
La CFE-CGC a réitéré à plusieurs reprises sa demande de chiffres précis sur la remise en conformité des poteaux dangereux, sans obtenir de réponse satisfaisante. La suppression des étiquettes rouges d'identification, justifiée par une interprétation contestée d'une injonction de l'ARCEP, a également été dénoncée. L'organisation alerte sur les risques accrus pour les salariés et sous-traitants, notamment en situation d'isolement dans les nacelles, et sur les pénalités financières encourues par l'entreprise en cas de retard dans les mises en conformité.

Harcèlement sexiste, violences au travail (HSVT)
Les élus CFE-CGC constatent que les modalités d'investigation des signalements ne respectent pas les exigences du code du travail, ni les accords internes et de branche, en particulier concernant les délais d'instruction et la parité des enquêtes.

Dialogue social et prévention
La CFE-CGC insiste sur la nécessité d'un dialogue constructif avec la direction pour améliorer les conditions de travail et garantir la prise en compte réelle des préoccupations des salariés. Face à la gravité de la situation sociale, elle demande une refonte complète du système de prévention et une meilleure prise en compte de l'expression des salariés.

Prise en compte des préconisations nationales
Enfin, la CFE-CGC revendique l'application effective des recommandations formulées par les instances nationales de santé au travail.

Cette synthèse conserve l'intégralité des points de fond, tout en évitant les redondances et en structurant l'analyse pour une meilleure lisibilité.

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

Les objectifs sont clairs et atteints. Malgré la situation actuelle de la France, les croissances commerciales du (CA) chiffre d'affaires et de l'EBITDAaL sont atteints. Le travail sur l'optimisation des coûts et objectifs de 2024 est confirmé.

Points sur Lead the future
Augmentation de +1,2 % sur chiffre d'affaires (CA) sur le retour de la croissance en France et Afrique Moyen Orient (AMEA) (locomotive de la croissance) et de la cybersécurité.

- Croissante AMEA et cyber de +10% par an ;
- Capex soutenu : investissement de 6,3 Mds ;
- Investissement pour nos clients et à l'étrangers ;
- Investissement IT et déploiement de la fibre.

Le plan stratégique de **Lead the future** est en place depuis le début 2023 Plan stratégique 2025, retour vers le Futur... | SCE | Divisions Orange | Etablissements | CFE-CGC groupe Orange

Pour Orange nous pouvons être très fier de ce qui a été réalisé depuis 2 ans, à savoir les croissances AMEA, d'Orange cyber, le travail sur Orange Buisines (OB) dans un marché très difficile.

Le directeur Financier M. Martinez ne cache pas que le marché des télécoms est en baisse avec d'importants intégrateurs indien en concurrence avec OB et des prix compétitifs. Malgré tout Orange Busines a tenu ses engagements en 2024.

Le raccordement de la fibre est en hausse de +22% avec une croissance moyenne positive et une satisfaction client (leader en NPS dans 15 de nos pays).

Depuis 2 ans, nous observons une réussite de 3 consolidations en Roumanie, et en Belgique avec le rachat de Woo, et Espagne avec la création de MasOrange.

Orange est l'opérateur le plus solide en Europe avec une amélioration sur le cash de 1,3 Md'€ à 3 Md'€

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange ont tenu à mettre en lumière des préoccupations importantes sur la stratégie économique et sociale de l'entreprise. Bien que la Direction se félicite des résultats et que les marchés réagissent favorablement, La CFE-CGC Orange dénonce un déséquilibre dans la répartition des bénéfices.

Nous regrettons que la Direction ai fait l'impasse sur l'effet de l'inflation qui réduit considérablement la croissance du chiffre d'affaires.

En effet la priorité est donnée à l'augmentation des dividendes au détriment des investissements et des mesures salariales en faveur des salariés. Ainsi, malgré des performances financières stables, le taux directeur de la NAO reste bas, l'accord GEPP est jugé insuffisant, et il n'y aura pas de supplément d'intéressement.

Croissance et Stratégie : La croissance du groupe repose principalement sur l'Afrique et le Moyen-Orient (+11,1 %), tandis que l'Europe recule (-2,1 %) et que la France stagne (+0,4 %). La CFE-CGC Orange alerte sur la fragilité de cette dynamique, avec des risques géopolitiques dans les pays émergents et une stagnation préoccupante des marchés matures. La CFE-CGC Orange regrette à nouveau le manque d'investissement dans des relais de croissance et souligne que certains analystes recommandent désormais de vendre l'action Orange en raison de cette faible vision stratégique.

Par ailleurs nous avons interrogé la Direction sur sa politique d'investissement pour les années à venir sur les actions prévues pour diversifier les sources de revenus.

Situation en France et Transformation du Réseau : Malgré une légère amélioration de l'EBITDAaL (+0,5 %), celle-ci est relativisée par l'inflation (+2 %). L'un des enjeux majeurs à venir est le décommissionnement du réseau cuivre, un projet d'ampleur dont les aspects économiques restent flous. Les élus

CFE CGC Orange ont souhaité avoir des précisions sur les coûts, l'impact sur le chiffre d'affaires et les alternatives mises en place. Nous nous inquiétons également de savoir si la croissance du raccordement à la fibre compensera la perte des connexions cuivre.

Impact de l'IA et Orange Business : Le document souligne un manque de transparence sur l'impact financier de l'intelligence artificielle au sein du groupe, tant sur les services développés que sur les expérimentations internes. Les élus demandent un bilan clair des investissements réalisés et des économies générées. Rappelons toutefois que l'employeur ne peut pas mettre en œuvre de nouveaux outils informatiques utilisant l'intelligence artificielle avant la clôture de la consultation du CSE sur le sujet, juge le Tribunal judiciaire de Nanterre dans un arrêt du 14/02/2025. Le CSE peut demander la suspension du déploiement de ces outils.

Concernant Orange Business : Malgré des efforts de repositionnement vers des services numériques comme la cybersécurité (+11,2 %), la division reste un point faible du groupe. La décroissance du chiffre d'affaires et de l'EBITDAaL montre un retard stratégique face aux mutations du marché B2B. Les segments fixes et voix pèsent lourdement sans qu'une transformation significative ne soit visible.

Stratégie Internationale et Filiales : Les élus CFE-CGC Orange s'interrogent sur la rentabilité de la stratégie internationale, notamment sur le périmètre International Carrier (Orange Wholesale) & Share Services qui affiche une perte d'EBITDAaL de 85 millions d'euros. Ils s'interrogent sur les ambitions du groupe pour redresser la situation et sur les investissements réalisés en Afrique, un marché qui représente la principale source de croissance mais où l'instabilité politique peut poser des risques.
Par ailleurs, la majorité de la croissance provient de filiales dont Orange ne détient pas 100 % du capital, ce qui pose la question d'une possible consolidation ou d'un rachat.
Une interrogation spécifique concerne MasOrange : le groupe pourrait-il redevenir actionnaire majoritaire ? Résultats 2024 : Satisfaisants, vraiment ? | Participation, Intéressement et Actionnariat | Pouvoir d'achat | CIT | CFE-CGC groupe Orange

Totem et Gestion des Actifs : Lancée en 2021 pour devenir un leader des infrastructures mobiles en Europe, la filiale Totem est aujourd'hui en difficulté, avec une rentabilité en baisse et une perte de compétitivité. La surcharge de travail des salariés inquiète, avec un taux de tension de 39 %, le plus élevé du groupe. La CFE-CGC s'interroge de la pertinence du maintien de Totem sous sa forme actuelle et suggère une éventuelle réintégration au sein d'Orange Wholesale pour une meilleure synergie industrielle. TOTEM : Bilan et perspectives de Totem, 3 ans après sa création | Totem France | Autres filiales | Etablissements | CFE-CGC groupe Orange

Environnement et Transition Écologique : Orange annonce une réduction significative de ses émissions de gaz à effet de serre : moins 38,6 % sur les scopes 1 et 2 (par rapport à 2015) et moins11 % sur le scope 3 (par rapport à 2018). Cependant, ces chiffres suscitent des doutes : en 2022, les émissions du scope 3 ont augmenté de 3,7 %, rendant cette amélioration soudaine surprenante. Les élus CFE CGC Orange demandent des précisions sur la méthodologie employée et sur l'impact du développement de l'intelligence artificielle (IA), qui nécessite des infrastructures énergivores.

Pour conclure, la CFE-CGC Orange a tenu à alerter sur une stratégie financière privilégiant les dividendes au détriment des investissements et des salariés. La CFE CGC Orange a interpellé la Direction sur les risques d'une vision court-termiste, d'un manque d'ambition en matière d'innovation et d'une politique sociale insuffisante. Nous avons tenu à rappeler la nécessité d'allier performance économique et performance sociale pour assurer un développement durable du groupe.
Pour la CFE CGC Orange Il est urgent d'avoir un véritable projet industriel Election de l'administrateur représentant les personnels actionnaires d'Orange - Second tour 2025 | Administrateur Personnel Actionnaire 2025 | Les Elections | Positions | CFE-CGC groupe Orange

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :

Élus CSE Central :

Gaetan	Absalon	DO Antilles Guyane	(Tel : 596696854626)
Sylvain	Besse	SCE	(Tel : 0608819546)
Michel	Dana	SCE	(Tel : 0682653067)
Fabien	Esnault	DTSI	(Tel : 0607080400)
Valerie	Giraud	INNOVATION	(Tel : 0608359941)
Ludovic	Landois	Orange France Siège	(Tel : 0689987057)
Laurence	Le Bott	DO Grand Ouest	(Tel : 0678780503)
Anne	Lefrans	Orange France Siège	(Tel : 0607950009)

Leila	Belayachi	DO Grand-Nord Est	(Tel : 0784223987)
Abdelkrim	Daouadji	DO Grand Sud Est	(Tel : 0674426441)
Laurent	Delavigne	DO Grand Ouest	(Tel : 0687609337)
Pierre-Emmanuel	Deschaumes	DTSI	(Tel : 33645632236)
Philippe	Drouet	DO Grand Sud Est	(Tel : 0677175078)
Laurence	Dulon	Fonctions Corporate	(Tel : 0686174225)
Raphael	Erudel	DO Reunion Mayotte	(Tel : 262692298366)
Mireille	Garcia	Orange Wholesale	(Tel : 0608750794)
Laurent	Martin	DO Ile de France	(Tel : 673893932)