



### Sommaire

Présentation des résultats du premier semestre 2023 d'Orange .....	1
Information sur l'évolution de l'emploi (GEPP et PEC) .....	2

## Présentation des résultats du premier semestre 2023 d'Orange

### Exécution du plan stratégique S1 2023

Selon la direction, les résultats sont en ligne avec la guidance :

- ◆ **1er fait marquant** : l'effet constaté de l'augmentation des prix et la forte performance des services de détail Grand Public. Le résultat est globalement positif en France et en Espagne par rapport aux attentes de la direction. Les résultats sont meilleurs en Europe (Orange France : +3,6% yoy ; Orange Espagne : +4,9% yoy ; Orange Pologne : +5% yoy).
- ◆ **2ème fait marquant** : c'est la maîtrise des coûts avec des effets dans chacun des services : déjà 175 millions d'économies nettes réalisées sur l'objectif de 600 millions d'ici 2025.
- ◆ **3ème fait marquant** : malgré une augmentation du Chiffre d'Affaires d'Orange Business, nous assistons à une baisse de la profitabilité de ses filiales OBS.

### Gestion du portefeuille stratégique S1 2023

- ◆ La finalisation de l'**acquisition de Voo**, consolidé à partir de juin 2023. Le groupe a acheté Voo 1,8 Mds€ dont 1,4 Mds€ en cash.
- ◆ **Fusion entre Orange Spain et Masmovil** : nous entrons dans la phase n°2 de l'investigation de la Commission Européenne.
- ◆ **Intention de retirer Orange Bank Europe du marché de la banque de détail** : le groupe Orange est entré en négociations exclusives pour accompagner les clients d'Orange Bank vers des concurrents.

### Résultats financiers S1 2023

- ◆ **Chiffre d'affaires** : 21,5 Mds€ soit +2.0% yoy,
- ◆ **EBITDAaL** : 5,9 Mds€ soit +0.8% yoy,
- ◆ **eCapex** : 3,2 Mds€ soit -5,7% yoy,
- ◆ **Cash-Flow Organique** : 1,5 Mds€ soit +2.2 % yoy,
- ◆ **Dette nette / EBITDAaL** : 2.09x
- ◆ **Neutralité carbone** : L'objectif de -30% d'émissions de CO2 sur les scopes 1 & 2 d'ici 2025 est déjà atteint avec un taux constaté de -36,6%, voir explications ci-dessous

### Analyse de la CFE-CGC Orange

- ◆ **Baisses de CA** : La hausse du chiffre d'affaires est ralentie par des baisses structurelles dans certains secteurs : Baisse du Chiffre d'Affaires de Orange Roumanie, baisse du CA d'Orange Wholesale.
- ◆ **La progression de l'EBITDAaL est aussi temporisée par des charges plus fortes** :
  - 1> + 69 millions d'€ dus à l'interconnexion réseau.
  - 2> La hausse des coûts de l'énergie.
  - 3> Le coût de l'IFER : L'imposition Forfaitaire des Entreprises de Réseaux est une taxe prélevée au profit des collectivités territoriales qui augmente aussi avec l'inflation.
  - 4> Effet de l'inflation : sur les 400M€ de recettes supplémentaires budgétés par Orange, seuls 200M€ ont été réalisés grâce à la hausse des prix
- ◆ **Les investissements (eCapex)** : ils sont en forte baisse car le pic du déploiement de la fibre est désormais passé.
- ◆ **Cash-Flow Organique** : La dégradation à hauteur de 202M€ du cash-flow organique au S1 2023 est peu inquiétante. Le Cash est un indicateur qui se regarde sur le temps long. Pour le groupe, l'encaissement journalier peut atteindre 150 millions €.
- ◆ **Orange Wholesale** Explication sur la Baisse du Chiffre d'Affaires Wholesale (interconnexion ; dégroupage sur le réseau : - 66 millions d'euros yoy ; cuivre : - 39 millions d'euros). Tout cela est dû au changement du modèle réseau : le Chiffre d'Affaires lié au déploiement de la fibre progresse moins vite que le recul du Chiffre d'Affaires généré par le Cuivre. La baisse du Chiffres d'Affaires du WholeSale ne va pas s'arrêter. Elle va finir par se stabiliser mais Orange ne retrouvera jamais le niveau du Chiffres d'Affaires Wholesale connu par le passé. Car le groupe est confronté à deux phénomènes en effet ciseau :
  - La baisse des revenus de l'interconnexion fixe et mobile : cette baisse est structurelle, et visible partout en Europe (au sens géographique) du fait

de la baisse des usages voix et sms, ainsi que de la baisse des terminaisons d'appel décidée par le régulateur. Cette baisse de CA n'a qu'un impact très faible sur l'EBITDAaL car de la même façon, Orange paye moins de coûts d'interconnexion aux opérateurs tiers.

- Le changement de modèle réseau en France, avec le passage d'une part de marché réseau cuivre de 100% à une part de marché réseau fibre à 50%, accompagnée d'un tarif moindre, auquel s'ajoute la baisse des revenus du contrat d'itinérance nationale avec Free. A l'inverse du 1er phénomène, cette baisse de Chiffre d'Affaires a un impact direct sur l'EBITDAaL et le Cash-Flow Opérationnel du groupe.

- ◆ **Dette nette / EBITDAaL** : C'est un ratio d'endettement. Le poids de l'acquisition de Voo est d'environ 0,10%. L'objectif est de financer les actifs long terme par des passifs long terme (2 possibilités : la dette et les capitaux propres). Voo sera compensé en fin d'année 2023. Nous sommes actuellement à pic dû à l'investissement de Voo. Le paiement a été effectué en liquidité sans nécessité d'endettement. 2.09x.
- ◆ **Neutralité Carbone** : Le mix énergétique est composé des énergies fossiles directement utilisées par le Groupe :

- Scope 1 : groupes électrogènes dans le réseau, véhicule, chauffage des bâtiments),
- Scope 2 : la consommation électrique.

Pour le scope 1, les principales actions de pilotage sont la politique de motorisation des véhicules du Groupe (passage à l'hybride et à l'électrique) et la politique de remplacement des chaudières fuel dans les bâtiments.

Pour le scope 2 les principales actions de pilotage consistent à recourir à des énergies renouvelables ou à des certificats via le développement de corporate PPA (Europe), l'achat de certificat d'origine garantie d'électricité issue d'énergie renouvelable (Europe et MEA), la construction de fermes solaires (MEA), la solarisation des sites mobiles (MEA et Europe).

Pour le scope 3, Le Groupe n'a pas de moyens de vérifier la chaîne d'alimentation d'énergie utilisée par ses fournisseurs. La direction estime les émissions scope 3 liées à la fabrication du produit à partir d'information fournisseurs ou d'abaques. Pour les clients, Orange attribue à leur consommation (estimée) le facteur d'émission du réseau électrique du pays concerné.

- ◆ **Impôt sur les sociétés** : le Groupe Orange a versé 647 millions€ contre 580 M€ en 2022 soit + 130M€ d'impôts.
- ◆ **Déclaration préalable** :
  - ▶ Retrouvez également la déclaration préalable de la CFE\_CGC Orange: <https://www.cfecgc-orange.org/comite-groupe-france/>

## Information sur l'évolution de l'emploi (GEPP et PEC)

### Bilan annuel de l'emploi 2022

Le bilan annuel de l'emploi en 2022 se caractérise par les points suivants :

- ◆ **La force au travail en ETP CDI se replie de 5,6%**, soit **6160** départs au périmètre du groupe en France. Cet objectif est en ligne avec la prospective 2022. Les départs sont constatés :
  - En fonctions centrales,
  - En fonctions support,Les autres départs sont des ruptures contractuelles et des démissions.
- ◆ **Recrutements** : Le groupe a recruté **2485** personnes en CDI :
  - 50% pour une activité face aux clients,
  - 54% sont des jeunes de moins de 30 ans.Le marché externe est tendu et il y a nécessité de développer l'attractivité de l'entreprise.
- ◆ **Le Groupe acte une stabilisation globale de recours à la sous-traitance (hors FTTH)** : la force au travail externe est de 29% (en baisse de 1%).
- ◆ Orange réaffirme sa volonté d'avoir accès à un ChatGPT privé développé au sein d'Orange. Actuellement il existe une expérimentation chez Orange INNOVATION pour

mesurer les impacts (test co-pilote sur 200 salariés jusqu'à fin décembre 2022).

### Analyse de la CFE-CGC Orange

- 1> Distribution
- 2> Sous-traitance
- 3> Conditions de travail
- 4> Evolution du corps social
- 5> Grandes politiques RH
- 6> Sujet de transformation

Il existe autant de GEPP qu'il existe d'établissements dans le Groupe. L'enjeu est de présenter l'agrégation de toutes les GEPP de toutes les entités. **Nous sommes en concaténation.**

- ◆ **Evolution de l'activité** :
  - **Domaine commercial (Grand Public)** : sur les flux en boutique, la direction constate une baisse de 6% en moyenne par an. Les flux baissent plus dans les grandes villes que les petites villes. Cela baisse aussi plus dans les centres commerciaux que dans les centres villes. La crise COVID a amplifié le phénomène de 20 à 30%.
  - **Unité Service Client** : la direction constate une baisse de 20% des actes clients en fin d'année 2022 et fin d'année 2025.

- **Actes de productions et SAV** : la direction anticipe une baisse de 20 à 30% entre fin 2022 et 2025.

## Distribution

- ◆ **Programme Libellule** : une centaine de recrutements sont ouverts à la GDT en 2023, 2024 et 2025. Sur la GDT, l'entreprise est centrée sur une activité classique de retail. Le turn-over est compris entre 10% de 15%. Actuellement il n'y a aucune mobilité de ORANGE vers la GDT. Ce qui signifie que les ETP de la GDT sont des recrutements externes (souvent des pérennisations des CDD vers les CDI).
- ◆ La direction explique que les CDD sont plus concentrés sur les métiers de la vente car ORANGE a un intérêt à recourir à la sous-traitance pour gérer les variations de flux.

## Sous-traitance

- ◆ **RC-Centrix (relation client centrique)** : nom de code donné au contrat de sous-traitance pour les activités de l'intervention. Le contrat a été signé il y a un an.
  - Il y a un besoin manifeste de signer un modèle contractuel actualisé vers de nouvelles exigences pour nos sous-traitants.
  - La direction reconnaît un déficit de compétences d'un certain nombre de sous-traitants et la nécessité d'améliorer la qualité de service pour les clients finaux.
  - Orange a abandonné les sous-traitants de rang 3.
- ◆ **Le taux de sous-traitance de la DTSI** est plutôt autour de 50%. Le groupe Orange essaye de mieux faire appel aux compétences internes du groupe (notamment les centres de services SOFRECOM et OBS).

## Conditions de travail

- ◆ **Taux de démission** : certains métiers sont en tension : data, sécurité, Intelligence Artificielle.
  - Les moins de 35 ans démissionnent plus facilement.
  - Au bout de 3 ou 4 ans dans l'entreprise, cela reste assez logique pour ces personnes.
  - Lorsque l'expérience dans l'entreprise est de moins 2 ans, il y a lieu de s'alarmer.
- ◆ **Conditions emplois** : les effectifs d'Orange Cyberdefense sont comptabilisés dans les effectifs de sécurité.
- ◆ **Répartition dans les différentes divisions et entités** : Orange a des équipes de sécurité dans toutes les divisions du groupe.
- ◆ La croissance de notre Chiffre d'Affaires est à deux chiffres sur la partie sécurité et la sécurisation de toutes nos solutions réseaux. C'est un métier en tension sur le marché de l'emploi en France et en Europe.
- ◆ **Comment mieux faire connaître Orange ?**
  - Il est possible de développer nos relations avec les écoles d'ingénieurs.
  - Le groupe souhaite mettre en avant les carrières dans différents environnements de sécurité.
  - Formation : création de dispositifs de formations ou reskilling/upskilling transverses au groupe.

- ◆ Orange n'a pas de difficultés à recruter et à combler certains postes.
- ◆ **Absentéisme** : la direction n'a pas d'explication générale. Ces questions ne sont pas propres à Orange et concernent toutes les entreprises dans la période post-COVID.

## L'évolution du corps social – Prospectives 2025

Répartition entre Orange SA et les filiales du Groupe Orange particulièrement en région) :

- ◆ **Sur les CDI actifs** :
  - Caraïbes : 72%
  - Grand Nord-Est : 88%
  - Grand-Ouest : 83%
  - Sud-Est : 85%
  - Sud-Ouest : 91%
  - Ile-de-France : 80%
  - Réunion : 100%
- ◆ **Répartition entre les activités GP et Entreprises** :
  - Quasiment pas de filiales sur les activités sur les activités Grand Public.
  - Les filiales se spécialisent sur le marché entreprise.
- ◆ **Prospectives** : Evolution par type de métier, par géographie.
  - Le ratio de 1 recrutement pour 4 départs n'est pas un droit à tirage. Les recrutements sont faits par activité.
  - Revitalisation des territoires : Il n'y a pas d'implantation volontaire depuis les années 1970. Une politique de développement des transports et des services est préalable à l'implantation de nouvelles activités.
  - Les recrutements se font sur la base de besoins client.
  - Quel est l'avenir des femmes dans un groupe comme le nôtre alors que nous recrutons essentiellement dans les métiers techniques ? La direction cite les programmes « graduates » d'Orange. Orange propose sur 3 ans un programme où il est possible de voir plusieurs environnements différents.
  - La répartition des métiers : des estimations volumiques sont disponibles et aussi les tendances liées à des estimations du marché.
- ◆ **Compétences** :
  - Quel que soit la fonction exercée, notre métier se transforme ce qui entraîne une forte effervescence actuellement car il existe une évolution sur tous les métiers.
  - 3 formes d'évolution de compétences constatées :
    - **Evolution des compétences sur un même métier,**
    - **Evolution upskilling** : montée d'expertise.
    - **Evolution reskilling** : développement de nouvelles compétences.
  - Partage de compétences inter divisions :
    - C'est le retour des 21 filières métiers.

- Beaucoup de filières métiers existent sur les fonctions support.
  - Définition des 10 métiers clefs et des 10 compétences clefs sur 4 entités (OF, OB, OW, INNOV).
  - Le taggage des compétences dans le SI RH est aussi un prérequis fondamental pour comprendre comment peupler ces filières métiers.
  - Centre de compétences partagées : **Nous avons besoin d'une ESN (Entreprise de Services Numériques) interne capable d'intervenir sur plusieurs projets pour plusieurs filiales.**
    - **RSE** : il est essentiel d'avoir des compétences sur la RSE par métier (type écodéveloppement, montée en compétences sur les finops, économies d'énergie).
    - **Transferts de compétences** : il faut au préalable documenter les processus. Cela passe par des fiches label et le stocker via COLIBRA.
- ◆ Possibilité d'utiliser les collaborateurs du groupe Orange comme ambassadeur dans les écoles d'ingénieurs ou autres pour convaincre des jeunes étudiants de rejoindre Orange par le témoignage de leur parcours.

### Sujet de transformation

- ◆ Automatisation avant de passer à la softwarisation des réseaux.
- ◆ **Modélisation des métiers** : Cela va avoir un impact sur la transformation des compétences et des effectifs.
- ◆ Pourquoi opérer la réduction du portefeuille d'OB ?
  - Le portefeuille est trop complexe, trop pléthorique et ne répond plus aux besoins du marché.
  - Nous passons d'un modèle où Orange vendait de la connectivité aux entreprises pour une virtualisation des échanges comme Teams par exemple.
- ◆ **RSE** : enfouissement des réseaux et sécheresse des sols, implantation de datacenters et gestion de l'énergie, utilisation d'IA générative et inflation d'utilisation de la data.
- ◆ **ESG** : reporting co-porté par la finance et la RSE :
  - Environnement,
  - Social-sociétal,
  - Gouvernance,
  - Exemple de la CSRD qui deviendra obligatoire en janvier 2025 :
    - S1 : votre force au travail,
    - S2 : votre force au travail et sous-traitant,
    - S3 : votre force au travail et sous-traitant et sous-traitant de sous-traitant.
    - S4 : votre force au travail et sous-traitant et clients avec impact social.

**Nous devons donc avoir la capacité de faire de l'éco-conception.**

### Grande politique RH

- ◆ Gilles BARBIER est nommé nouveau directeur de la formation du groupe.
- ◆ **Promotion des talents** :
  - La politique de talent management est remise à plat – lead pris par Brigitte SABOTIER.
  - Culture managériale : le chantier est lancé par le COMEX du groupe (Qu'est-ce qu'être manager aujourd'hui ?).

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

#### Élus Titulaires

- Eric BOILEAU OBS SA – Secrétaire
- Isabelle DUSSAUME OCD France
- Philippe CAILLAT SCE
- Philippe PETIT Globecast
- Christophe LANCRENON OBS SA
- Teddy TELCIDE Enovacom
- Christophe PIERRET Totem France
- René FALIEZ SCE
- Olivier GUYONNET OBS SA

#### Représentant syndical

- Vincent BRABANT Totem Group

#### Élus Suppléants

- Valérie VINCENT DO DSO
- Safa GRAGUEB-CHATTI DO GSE
- Laurent VAN CRAENENBROECK OFS
- Audrey ROMERO SCE
- Yannick SIHALATHAVONG OBS SA
- Cédric DEPOUTOT OFS
- Thierry ROGER DE GARDELLE TGI
- Julien CIVRAY OBS SA
- François Xavier BOUTIN DTSI

#### Site Web

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)