



Sommaire

1010	
Présentation des résultats 2021	1
Orientations Orange en matière d'immobilier.....	1
Information sur la mise en œuvre d'Engage 2025 - focus RSE	2
Information sur l'évolution de l'emploi	3

Présentation des résultats 2021

C'est en ouverture de la séance de Comité Groupe France de Juin que la Direction a présenté le document qu'elle a soumis aux analystes financiers. C'est la raison pour laquelle nous avons dû l'interpeller pour obtenir des précisions quant à la mise en perspective de ses résultats par rapport à son budget.

Le CA est ainsi légèrement meilleur que le budget, l'EBITDAal très proche du budget et les CAPEX légèrement inférieurs au budget.

Faits marquants de 2021

En comparaison annuelle, le CA est stable, l'EBITDAal en léger recul, les eCAPEX en fort retrait. Le Cash-Flow organique se stabilise à 2,4 Mds € et le ratio dette Nette / EBITDAal à 1,9, conformément aux engagements du groupe.

Au détour d'une question, la Direction nous a concédé qu'elle avait absolument besoin de générer un Cash-Flow Organique autour de 3 Mds € à l'appui de ses engagements :

- dette 1,3 Mrd €,
- dividendes 2,2 Mrd€,
- licences 700 m€ en 2022.

La Direction n'a pas manqué de souligner à cette occasion que le groupe était dépositionné sur son l'Ebitdaal comme sur ses Capex : pour la Direction du groupe, nous dépensons et

investissons plus que nos principaux concurrents, et il apparaît absolument indispensable à ses yeux de nous repositionner par rapport à nos pairs qui apparaissent comme plus efficaces que nous !

La délégation CFE-CGC n'a donc pas manqué de souligner que le choix assumé d'un positionnement « value » du groupe Orange mettait sous pression le Cash-Flow Opérationnel du groupe. Est-ce la raison pour laquelle le poids du Cash-Flow Organique dans la formule de calcul du LTIP s'élève à 50% ?

A ce propos, la Direction nous a confirmé les modalités de détermination du LTIP :

- LTIP : variable chaque année, calculé sur 3 années
- En 2021, il était calculé en retenant
 - 50% de l'évolution du prix de l'action par rapport au S&P stock 600
 - 50% atteinte du Cash-Flow Organique, car « le cash ne ment jamais »
- Si objectif que sur l'EBITDAal, pas de calcul de la gestion des capex
- Le LTIP n'est pas le seul élément variable de rémunération des dirigeants (part variable managériale...)

Orientations Orange en matière d'immobilier

Actuellement, le parc immobilier du groupe d'étend sur plus de 5 millions de mètres carrés avec une Surface Utile Brute par occupant de 24m² en moyenne. L'objectif affiché à moyen terme est de passer à une moyenne de 18 m².

Les orientations immobilières prévoient pour cela :

- Une réduction des surface immobilières, portée principalement par le non-renouvellement de baux

- La progressive généralisation des espaces dynamiques de travail (Flex Office) quand cela est possible
- Une prise en compte plus importante des enjeux de RSE dans la stratégie immobilière

Actuellement, Orange est propriétaire de 53% de son immobilier ; en loue 37% et a 10% de son immobilier en crédit-bail.

L'orientation est claire, l'opérationnalisation beaucoup moins

La Direction Immobilier Groupe nous a donc présenté ses orientations ; mais nous a bien précisée qu'elle n'était pas décideuse.

La stratégie présentée cadre les projets, mais l'aménagement est en général dévolu au principal occupant des bâtiments (la plupart du temps, les Directions Opérationnelles).

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC s'est exprimée fortement sur l'écart entre le discours et la réalité.

La Direction finance des expertises poussées pour recueillir le ressenti des salariés concernés par les « campus ». Les élus de la CFE-CGC Orange constatent malheureusement qu'elle n'exploite jamais les conclusions de ces expertises, ou n'en prend parfois même pas connaissance :

- Expertise Technologia sur l'environnement dynamique (autour de 120 000 €, 7 733 réponses, soit un taux de participation de 41%) ICI.

Rapport SECAFI du CNPS sur les conditions de travail et le stress 2021 (750 000 € environ, 33 665 réponses, soit un taux de participation de 43,4 %) ICI. Les derniers projets ont mis en évidence que les règles sur les espaces dynamiques de travail n'étaient quasiment jamais suivies, tout comme les normes acoustiques par exemple.

A titre d'exemple, nous avons mis en avant Sky, Les Triades, La Marseillaise, Lacassagne, Prisme, ... Sur tous ces sites, des espaces de calme ne sont pas isolés des espaces de convivialité. Cette configuration génère des tensions entre les salariés.

Même logique concernant les objectifs RSE, où il manque régulièrement sur les projets d'aménagements permettant une meilleure isolation thermique.

Finalement, nous avons démontré par plusieurs exemples que les directions « minoritaires » dans un déménagement étaient trop souvent traitées après les occupants majoritaires des lieux, entraînant de fortes différences de conditions de travail entre salariés de divisions et entreprises différentes.

La direction de l'immobilier nous a assuré que ces déboires ne se reproduiraient pas et qu'ils regarderaient les situations remontées. Nous attendons leur retour avec impatience.

Information sur la mise en œuvre d'Engage 2025 - focus RSE

La CFE-CGC estime qu'adopter une démarche RSE est fondamentale dans chaque filiale et entité du Groupe Orange. Chaque action menée peut faire la différence. Au-delà des principes, la RSE doit s'ancrer dans le quotidien opérationnel.

Notre entreprise doit faire face aux problématiques climatiques et environnementales, nous avons tous un rôle à jouer.

Une entreprise durable est une entreprise dans laquelle la qualité de vie au travail est reconnue, avec les impacts positifs sur l'emploi qui en découlent, et dont toutes les parties prenantes (clients, fournisseurs...) travaillent dans le même sens : celui du bien commun.

Une communication transparente sur les actions et les moyens est primordial.

La feuille de route internationale pour le développement durable se décline à travers 17 objectifs.

Le dossier présenté au CGF de juin 2022 évoque 4 objectifs.

Objectif 9 : l'industrie, innovation et infrastructure

Cet objectif a pour but de promouvoir une industrialisation qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés.

Fin 2021, Orange est leader européen avec 56,5 M foyers connectables au FTTH.

Le groupe Orange met bien en place une infrastructure résiliente au niveau mondial.

L'objectif 13 : mesures relative à la lutte contre les changements climatiques

Il vise à renforcer la résilience et la capacité d'adaptation des pays face aux aléas et catastrophes climatiques avec un focus sur le renforcement des capacités des pays les moins avancés et des petits Etats insulaires en développement :

Quelles sont les conséquences environnementales (émissions de gaz effet de serre, utilisation de matériaux rares, effets des activités au sol, cours d'eau, mer, espace, bio diversité) des mesures engagées par l'entreprise ?

Comment sont-elles analysées, quantifiées au niveau national du Groupe ?

L'objectif 12 : consommation et production responsables

Celui-ci prévoit une consommation et une production durables qui utilisent efficacement les ressources, réduisent le volume de déchets alimentaires et autres déchets toxiques et autres polluants en toute sécurité.

Vous nous faites un focus sur les mobiles, appareils fixes collectés, ventes d'appareils collectés au niveau Europe... jusqu'en 2025. une entreprise comme la nôtre produit bien d'autres déchets comme, les serveurs, les satellites, des déchets alimentaires etc...

Depuis des années, les boutiques Orange sont équipées de moyen pour récupérer les téléphones et les appareils fixes. La question est depuis toutes ces années, comment Orange gère-elle tous ces téléphones ?

Quelles mesures le groupe Orange France va-t-elle instaurer pour réduire de moitié à l'échelle « mondiale » le volume des différents déchets ?

L'objectif 10 : inégalités réduites

Réduire les inégalités fondées sur les revenus, le sexe, l'âge, le handicap etc entre individus

Le développement de la sous-traitance et des filiales pose inévitablement la question sociale au sein du groupe qui met en concurrence des salariés qui ont de plus en plus de difficultés à faire respecter et imposer des droits sociaux et environnementaux, ce qui a amené et amène encore pour nombreux d'entre eux à prendre un TPS par dépit, du manque d'intérêt du poste ce qui engendre une charge de travail pour ceux qui restent.

Quelles sont les conséquences des départs en TPS sur la valorisation du capital humain et la garantie des compétences ?

Depuis des années le baromètre social en Agence Distribution est très loin des 91 % des salariés qui se déclarent fiers de travailler chez Orange. Depuis des années les boutiques réseau AD sont en sous effectifs. Les fermetures et le transfert actif des boutiques inquiètent les salariés sur leur avenir et leur employabilité. La CFE-CGC constate qu'aucun transfert de contrat de travail s'effectue de l'AD vers la GDT, pourtant cette

démarche permettrait de garantir et maintenir des compétences ! quel est votre position sur le sujet ?

Comment l'entreprise prépare t-elle l'adaptation de nos métiers aux nouveaux métiers engendrés par la transition écologique ?

Afin de traiter des sujets RSE au mieux et dans la logique du développement du dialogue social sur le sujet, la CFE-CGC propose l'instauration de commissions RSE dans tous les CSE du groupe, comme cela a été mis en place au CSE OBS SA et au CSEC de l'UES OBS.

Demandes de la CFE-CGC

Dans le cadre des nouvelles dispositions législatives au niveau groupe, la CFE-CGC demande la fourniture aux élus du CGF des éléments suivants :

1. Organigramme du partage de la responsabilité environnementale du Groupe
2. Plan de vigilance 2021
3. Quelle stratégie de préparation 2022 pour le respect de la Directive CSRD ?
4. Comment l'entreprise Orange peut-elle encore croire à la croissance économique pour la sauvegarde de l'entreprise alors que nous savons pour lutter contre le dérèglement climatique nous devons participer à la réduction de la consommation ?

Information sur l'évolution de l'emploi

Fin 2021, le groupe en France comptait 78 231 salariés actifs, soit une baisse de 4,9%.

La baisse est particulièrement forte pour les domaines clients (-6,2%) et support (-7%).

Les domaines de la sécurité et de la donnée croissent pour leur part de 18% et 5%.

Comme depuis plusieurs années, la décroissance des effectifs se fait principalement en région, situation que nous avons de nouveau déplorée.

Le taux de sous-traitance se stabilise quant à lui sur les différents domaines, mais reste à un niveau très élevé, notamment dans le domaine intervention avec 81% de la production fibre grand public sous traitée par exemple.

Analyse de la CFE-CGC

S'agissant des effectifs et de la masse salariale, la CFE-CGC ne peut que constater, d'année en année, que toutes les planches se focalisent sur la réduction constante du personnel, à croire que l'objectif est de faire mieux que l'année précédente. Jugez plutôt :

- baisse des effectifs actifs : - 4,9 % par rapport à 2020
- baisse des CDI actifs : - 4,8%
- baisse des CDD actifs : - 6,8%

Au vu de ces résultats, la CFE-CGC s'interroge notamment sur l'avenir des cadres et managers, avenir qui n'est d'ailleurs jamais abordé, quand la baisse des effectifs va forcément impacter le taux d'encadrement.

Par ailleurs, la CFE-CGC observe de fortes disparités entre les Directions Opérationnelles d'Orange France où la baisse des effectifs à la DO GNE est supérieure de 2,5 points au reste des DO du fait des départs et du manque d'attractivité pour cette région, s'agissant alors de la 1ère zone active en France, à moins que ce ne soit pour présenter un bon bilan ! Ne faut-il pas un plan d'action pour rendre cette DO plus attractive pour nos salariés ? Ne peut-on pas par ailleurs avoir des ouvertures de postes plus conséquentes sur cette DO ?

Quant à la GEPP, en refusant encore d'élargir la GEPP aux filiales du Groupe Orange portant plus 77% des recrutements et en limitant la visibilité de l'activité à l'UES Orange, la Direction se concentre sur une baisse des effectifs avec une liste de palliatifs, qu'elle lie à une baisse de ses activités traditionnelles sans la contribution de nouvelles ambitions et activités des filiales en croissance, au national et à l'international.

De plus, pour analyser la GEPP, la CFE CGC Orange a besoin de la visibilité au moins sur 3 ans sur :

- Les domaines en régression, avec par exemple une évaluation précise de l'évolution des activités

constituant le cœur de métier traditionnel de l'entreprise (voix, data et de la baisse du revenu de la téléphonie mobile).

- L'évolution des domaines porteurs en progression : Orange cyber défense, OBS SA, Totem, Orange Concession, Orange Bank et les autres activités du groupe à l'international.

Pour réussir à construire une GEPP à la hauteur des besoins, un outil que les salariés pourront s'approprier, qui va répondre aux ambitions d'Orange, la CFE-CGC revendique 9 points fondamentaux et nécessaires pour construire cet outil de travail efficace, à savoir :

- La réalisation d'une revue du personnel avec la mise en place d'une base de données qui recense les compétences, les aptitudes et les expertises des personnels,
- La présentation des grandes lignes de l'organisation et des besoins d'évolution de demain,
- La mise à disposition d'une cartographie des métiers grâce au référentiel métier,

- La construction des bassins d'emplois de demain avec des initiatives novatrices en recrutement,
- Un plan d'action conséquent pour développer la mobilité fonctionnelle, géographique, et surtout inter-filiales, entre filiales et maison mère
- Le recrutement de « jeunes talents » selon l'accord intergénérationnel du Groupe signé en 2021
- Le développement de projets professionnels en fonction des choix et compétences de chacun, en France ou à l'International, chez Orange SA ou en filiales.
- De vraies ambitions dans la formation professionnelle, notamment pour des formations diplômantes ou certifiantes,
- La mise en place d'une véritable commission de suivi.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Thibault Linte OBS SA – Secrétaire
- Céline Anmella Orange Bank
- Isabelle Dussaume OCD
- Philippe Petit Globecast
- Karine Parlier OBS SA
- Yannick Sihalathavong Business & Decision
- Narimane Behar OBS SA
- Pierre Louis Scié Enovacom
- Julien Civray OBS SA
- Vanina Fournel DO GSE
- Dahir Alhachimi OBS SA

- Florence Le Lepvrier DO NC
- François Xavier Boutin DTSI
- Camille Dorchy Orange Bank
- Bertrand Geiller DEF
- Sandra Alves Orange Bank
- Ariel Delouya DEF
- Lucien Henry Horvath OCD

Représentant syndical

- Eric Gateau DO Nord



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/obs-sa/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

