



Sommaire

Elections du secrétaire et du secrétaire adjoint.....	1
Cahier des charges et choix du cabinet d'expertise.....	1
Restitution des échanges avec Vincent LECERF - DRH Group.....	1

Elections du secrétaire et du secrétaire adjoint

Election à l'unanimité du secrétaire et du secrétaire adjoint :

- ✓ Secrétaire : M. Eric BOILEAU CFE-CGC
- ✓ Secrétaire adjoint : M. Philippe NICOLAS CFDT

► Retrouvez également la déclaration préalable de la CFE_CGC Orange: <https://www.cfecgc-orange.org/comite-groupe-france/>

Cahier des charges et choix du cabinet d'expertise

Vote à l'unanimité de l'expertise et du choix du cabinet PERITUS.

- ◆ Le CGF désigne le cabinet PERITUS pour l'assister sur l'examen de la situation du groupe et de ses perspectives en application de l'article L2334-4 du code du travail.

Restitution des échanges avec Vincent LECERF - DRH Groupe

Rappel de la stratégie par le DRH Groupe et Transformation

La direction est satisfaite d'avoir atteint les résultats attendus au niveau du groupe. Ce n'était pas garanti avec les tensions sur l'inflation, sur l'énergie. Il y a la crainte persistante de perdre des clients avec l'augmentation des prix.

La direction reconnaît que les perspectives 2023 ne pas simples :

- ◆ Les phénomènes présents en 2022 se prolongent en 2023 (inflation, guerre en Ukraine...).
- ◆ Beaucoup de nouveaux clients ne viennent plus ou résilient leur abonnement suite à l'augmentation des prix.
- ◆ OB a connu une année difficile. Il n'y a pas de redressement annoncé en 2023 et 2024 car la source principale de revenus (connectivité cuivre) se réduit.

Dès lors, comment mieux travailler sur le modèle de l'entreprise ? La direction rappelle que le plan stratégique est construit sur 4 piliers et un socle qui est le modèle entreprise.

Le modèle entreprise est basé sur la confiance : salariés, managers et modèle social. Ce modèle impose de retravailler sur nos logiques de fonctionnement. Et le TPS oblige à trouver d'autres modes de travail pour être plus efficace collectivement.

Le nouveau projet RH donnera une meilleure expérience salariée car l'expérience vécue par les employés n'est pas toujours à la hauteur des efforts consentis par l'entreprise.

Pour les ressources humaines, trois axes sont proposés :

- ◆ Efficience,
- ◆ Mieux travailler sur les compétences car les métiers évoluent très vite (softwarisation des réseaux, nombres d'interventions qui baissent...). Il reste à identifier les nouveaux métiers et le groupe consacre 5% de son budget à la formation.
- ◆ Enfin, la logique de mobilité doit rester choisie avec l'identification des métiers en croissance et d'autres en décroissance,

Questions et réponses avec la CFE-CGC Orange

- ◆ CFE-CGC Orange : Quelle est la politique de l'emploi aux bornes du groupe et qu'envisagez-vous comme solutions pour résoudre notre défaut d'attractivité ?

VL : Il doit y avoir aussi une meilleure mobilité au sein des filiales. Parfois les murs virtuels sont plus compliqués à traverser que les murs réels.

- ◆ Pour le défaut d'attractivité :
 - Lorange engage un travail sur la marque employeur et une communication sur les forums.
 - Nous sommes dans un marché bouleversé par le COVID, qui est marqué par l'augmentation des demandes de digitalisation des services (et les métiers du digital).
 - Sur les métiers en tension : le groupe communique 12% de démission des informaticiens chez OBS et 12% de démission chez Cyberdéfense. Le ratio dans les ESN est plutôt de l'ordre de 30%.
- ◆ CFE-CGC Orange : Dans le cadre du plan d'économies, y-aura-t-il un plan de départ volontaire ? Quels sont les autres moyens mis en œuvre pour aboutir à ces 800 M€ d'économies ?

VL : La direction ne ferme pas la porte **à utiliser des ruptures conventionnelles collectives**.

- ◆ CFE-CGC Orange : Sur le projet Libellule, Christelle HEYDEMAN n'a pas du tout évoqué l'avenir des salariés en AD (1800 vendeurs et fonction supports), que pouvez-vous dire aujourd'hui à ces salariés dans les boutiques et les autres métiers transverses, pour les rassurer ? et comment se concentrer sur l'excellence lorsque, le réseau de distribution est malmené ?

VL : Le groupe sera faire des offres au sein du groupe pour tous les salariés. Dans le cadre du dialogue social, il serait souhaitable d'avoir une réflexion sur les propositions alternatives pour des personnes qui ne souhaiterait pas prendre le poste proposé. C'est un constat pratique. Il y a un vrai projet de développement et d'organisation.

- ◆ CFE-CGC Orange : quels sont les budgets et le plan de formation pour accompagner nos salariés dans les métiers de demain ?

VL : Il y a un vrai sujet autour des compétences (softwaristaion des réseaux, data, cybersécurité). Le sujet est de bien communiquer pour orange auprès des salariés pour des offres de formation.

Il existe de nombreuses écoles métiers (une vingtaine) mais elles ne sont pas suffisamment orientées sur des métiers d'ingénierie.

Analyse de la CFE-CGC

Pour le projet Libellule, la réponse de la direction nous semble faible.

Il n'a jamais été évalué la capacité ou non de reprendre les boutiques qui seront migrées de Orange à la GDT.

Les charges inhérentes à cette reprise d'activité ne sont pas évaluées sérieusement.

Le sort des 1800 salariés Orange SA concerné par ce projet est encore trop flou sur des bassins d'emplois où peu d'offres sont proposées par le groupe.

Il y a un risque fort pour ces salariés. Il semble être sous-estimé par la direction.

Élus Titulaires

- Eric BOILEAU OB SA – Secrétaire
- Isabelle DUSSAUME OCD
- Philippe CAILLAT SCE
- Philippe PETIT Globecast
- Christophe LANCRENON OB SA
- Teddy TELCIDE Enovacom
- Christophe PIERRET Totem France
- René FALIEZ SCE
- Olivier GUYONNET OB 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 OB
- Cédric DEPOUTOT OFS
- Thierry ROGER DE GARDELLE TGI
- Julien CIVRAY OB SA
- François Xavier BOUTIN DTSI

Site Web

www.cfecqc-orange.org

Vos représentants
CFE-CGC Orange