



InFOcsec

17 et 18 janvier 2023

Intervention de Vincent LECERF, DRH Groupe

Selon Vincent Lecerf, « Vous pouvez être fiers d'être partie prenante de l'un des 12 plus grands opérateurs du monde. Rares sont les opérateurs historiques qui ont su rester à ce niveau... Notre raison d'être sera pour moi une boussole. C'est bien la confiance qui sera au cœur de notre politique, confiance dans les femmes et les hommes, confiance dans le dialogue social avec sens des responsabilités, conscience du contexte économique. Notre directrice générale Christelle HEYDEMMAN va dévoiler son plan stratégique le 16 février prochain. La dimension Ressources Humaines sera plus que jamais au cœur de ce plan stratégique... Mon travail de DRH sera consacré à comment améliorer l'expérience salariés, l'expérience managers ».

FOCom rappelle qu'Orange est depuis de nombreuses années la cible de décisions, prises par les différentes autorités de régulation ou exécutives, nationales ou européennes. Dans un contexte de transformation permanente, et face aux différentes conjonctures ou crises, le principal pilier qui a permis à Orange d'y résister est à mettre au crédit de ses salariés qui ont toujours démontré leur engagement. Cependant, les éléments de reconnaissance consentis par la direction ne sont pas à la hauteur des efforts des personnels. Depuis 2019, les écarts de rémunération n'ont cessé de s'accroître. Ainsi, la moyenne des rémunérations a baissé pour les niveaux de classifications B, C, D et Dbis entre 2019 et 2021, et a fortement augmenté pour les bandes G. Comment l'entreprise compte-elle y remédier? FOCOM renouvelle sa demande d'ouverture de négociation pour la reconnaissance au travail et l'évolution professionnelle de tous les personnels. Le rapport triennal Stress et Conditions de travail du CNPS met en exergue la surcharge de travail, exacerbée par les transformations tous azimuts, et la perte de l'expertise avec des départs non ou mal remplacés. Les souscriptions au dispositif TPS 2022

dépassent les prévisions et FOCOM s'interroge sur les mesures prises pour pallier les risques inhérents à ces vagues de départ. Nous attendons de la direction un réengagement sur les mesures obtenues en CSEC extraordinaire le 13 juillet dernier, pour endiguer une nouvelle crise sociale qui se profile.

Projet d'évolution du modèle organisationnel Finance et Performance

Finance et Performance souhaite lancer une réflexion transverse, en faisant collaborer les différentes entités, pour construire son nouveau modèle opérationnel. 4 enjeux accompagnent la réflexion: mutualisation des équipes, efficacité et réponses transverses sur les solutions technologiques, transversalité dans la réflexion et mise en place d'un accompagnement RH/Filière spécifique pour préparer les compétences de demain. Le périmètre de la réflexion concerne environ 3300 ETP CDI sur la fonction Finance & Performance en France, 624 en fonctions centrales Groupe, 1288 à Orange France, OBS, WIN, Orange Innovation, centraux MEA et Europe. Un total de 5226 ETP CDI sont concernés aux bornes d'Orange SA Europe. Selon le rapport d'expertise SEXTANT, le volet prévention se réduit à énoncer des généralités. Les salariés sont confrontés à un décalage entre la baisse de l'effectif et une automatisation supposée absorber le surcroît de charge de travail qui en résulte. La CSSCTC alerte sur la nécessité pour la Direction de s'assurer de la capacité des salariés à absorber l'évolution des activités et la formation nécessaire à la mise en œuvre du projet.

Comme le résume le rapport du cabinet, la filière Finances et Performance aura à résoudre l'équation entre un accroissement de l'activité et une décroissance de la force au travail. Les informations communiquées sur la conduite et la mise en œuvre de ce projet ne permettent pas de s'assurer qu'il n'y aura pas d'effets néfastes sur la santé

et les conditions de travail des salariés qui restent. L'analyse des risques est formulée en des termes très généraux et demeure insuffisante en l'état. Les salariés ne sont pas dupes, le projet TOM ne contribuera pas à améliorer leurs conditions de travail déjà dégradées. Un quart d'entre eux indique que leur charge de travail altère leur vie personnelle et estime qu'elle va encore se détériorer. L'absence d'anticipation des conséquences des départs, avec le dispositif TPS 2022, augure de fortes tensions à venir, tant en termes de charge de travail qu'en matière de transfert des compétences.



Pire, certains managers ont dû postuler sur leur propre poste! Pourtant, ces risques ont bien été identifiés par la direction. Pour toutes ces raisons, FOCOM avait demandé que ce projet fasse l'objet d'une consultation dans les CSEE locaux. Compte tenu de la complexité du projet de réorganisation, FOCOM a rendu un avis motivé qui notifie les recommandations en matière de prévention et d'accompagnement.

[Projet d'évolution du modèle de distribution physique en AD pour 2023-2026](#)

À l'issue des précédents débats, les élus avaient décidé d'avoir recours à une expertise via le cabinet ISAST. Parmi ses conclusions, il est noté une très forte accélération des transferts vers la GDT qui aura, à terme, en charge entre 75 % et 80 % du nombre de boutiques contre 45 % aujourd'hui. Le manque de visibilité a des conséquences sur la perception du projet que peuvent avoir les responsables boutique et les conseillers. L'entreprise s'oblige certes à repositionner le salarié, auquel elle fait 3 propositions fermes de postes, mais rien n'exclut au final le licenciement. Les conséquences sociales et organisationnelles sont très lourdes. Le passage à Orange

expérience vient fragiliser le facteur de régulation concernant les exigences du travail: projet descendant avec le sentiment de non-implication, manque d'information généralisé, risque d'augmentation de la charge de travail, manque de visibilité des directions sur l'état des équipes, inquiétudes liées à la formation, aux parts variables (...). La CSSCT centrale souligne que ses élus sont en difficulté pour éclairer les élus CSEC sur de nombreuses thématiques, les réponses de la Direction se résumant à «*En cours de réflexion*».

FOCOM est totalement opposée au Plan de Sauvegarde de l'Emploi évoqué dans le rapport, d'autant plus dans une entreprise dont l'EBITDAal France est supérieur au coût de la masse salariale Groupe en France. Nous dénonçons l'insécurité socio-économique vécue par les salariés qui s'interrogent sur le maintien de leur activité dans les prochains mois et sur les situations de changement qu'ils auront à affronter. Concernant l'accompagnement, le temps alloué pour que les salariés puissent réaliser un bilan de compétences et/ou mobiliser une journée découverte a été contraint, voire est insuffisant. Il subsiste également des inquiétudes concernant les boutiques situées loin des activités que pourraient proposer la direction dans le cadre du reclassement, ce qui risque de conduire à des mobilités géographiques non souhaitées. FOCOM demande que les directions Retail et Service Client, et Grand Public s'engagent formellement à ne recourir à aucun arrêt d'exploitation de boutiques dans les zones intermédiaires et rurales dont les solutions de reclassement s'avèreraient impossibles dans les lieux de vie, faute de poste et à même niveau de qualification pour toute la durée du plan quadriennal. Enfin, cette vision stratégique ne semble pas en faveur d'une augmentation des parts de marché d'Orange sur le marché Retail. Nous attendons de la direction des engagements fermes et factuels en matière d'accompagnement et qu'elle laisse le temps d'instruction nécessaire aux DO en ne leur demandant pas d'avis sur ce projet avant le mois de mars.



J'adhère à FOCOM en ligne

