



Projet Ancre Réseaux et Intervention

Sont concernés les Unités d'Intervention (UI) en DO, les Unités de Pilotage Réseaux (UPR), le département Pôle Appui à Chaud Technique et STGP de DTSI/DISU, les directions métiers du réseau (DTSI/DTR) et de l'intervention (DTSI/BLI). Ce projet prévoit un pilotage unifié de l'Intervention Entreprise avec la création d'une Direction Intervention et Intégration Entreprise (DI2E), le regroupement des activités industrielles des UI et des UPR avec la création d'Unités Clients et Industrielles (UCI) et la réorganisation des Unités Pilotage Réseaux (UPR) et de la Direction Technique des Réseaux (DTR). 1213 salariés changeront de périmètre social à savoir 980 de leur DO vers DTSI et 433 de DTSI / DTR (en UPR) vers les DO en UCI. Selon la direction, ce projet n'aurait pas d'impact sur la localisation géographique des salariés concernés ni d'incidence sur l'évolution des métiers. Il n'y aurait pas de changement d'activité, de manager ou d'équipe pour 95,5 % des 9620 salariés des entités concernées. Pour 273 salariés, interviendrait un changement d'équipe ou de manager. 155 salariés connaîtraient un repositionnement interne.

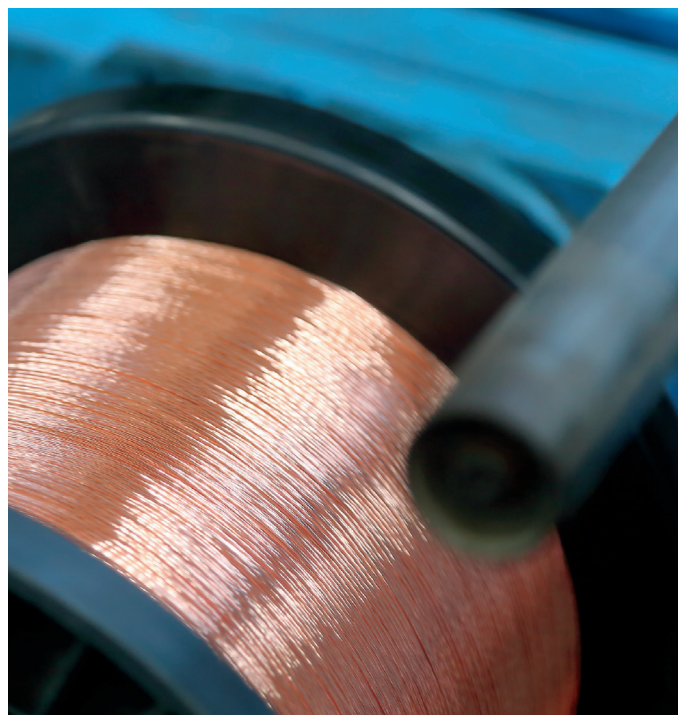
Ce projet ne comprend aucune réflexion sur l'organisation des métiers du Back-Office, de l'Intervention Réseaux et des Directions de l'Intervention Sous-Traitée. Il est pourtant nécessaire de connaître le niveau de dialogue social où ils seront traités. Un rétroplanning de l'ingénierie sociale concernant ces sujets doit être fourni par la direction. Nous demandons la liste exhaustive des 424 salariés concernés par un changement d'équipe/manager ou un repositionnement en interne, et ce par métier, fonction, compétence et activité. Les médecins du travail ont alerté Orange sur les impacts de la superposition des projets. A ce titre, FOCOM s'interroge sur les projets immobiliers qui feront l'objet d'une instruction en 2023, sur les 5 territoires et les 6 périmètres sociaux concernés. Nous demandons également que soient mises en place des rencontres avec les Organisations Syndicales dans les quatre DO qui n'auront pas d'instruction dans leur CSE d'établissement (DOGO, DOGSO, DOGNE, DOGSE). Au regard de ces éléments,

les élus du CSEC désignent le cabinet Secafi Alpha pour réaliser une expertise.

Travaux préparatoires au plan de fermeture du réseau cuivre à partir de 2026

Selon la direction, d'ici 2025, il n'y aura plus que 5 millions d'abonnés au cuivre, sur un réseau dimensionné pour 25 millions, soit un taux de remplissage de 20 %, ce qui pose une vraie question économique de rentabilité.

Le dossier contient des propositions d'actions techniques autour de l'adressage du projet industriel mais de nombreuses interrogations persistent autour de la gestion du volet «human-resource» notamment sur la cartographie et la gestion des compétences. FOCOM alerte la direction sur la nécessité absolue d'avoir un pilotage précis et réel sur le volet emploi et compétences. Tout projet de transformation d'entreprise doit respecter les modalités relatives aux conditions d'Hygiène de Santé et Sécurité au Travail. Les élus FOCOM demandent également un point précis sur les impacts du projet en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale. laissé au bord du chemin.



Programme Orange Collaborative

Les sondages effectués montrent que l'expérience salarié est en progression (67 % satisfaits fin 2022 versus 47 % en juin). Le besoin d'accompagnement sur des usages plus ciblés perdure. Les salariés ont exprimé le gain en efficacité dans leurs échanges (62 %), dans l'usage du mail (43 %) ou en rapidité dans la gestion des tâches (41 %). Néanmoins 36 % des salariés déclarent avoir eu des difficultés à s'approprier MS365, 40 % estiment subir davantage d'interruptions, 26 % disent travailler plus en dehors des horaires de travail habituels.

En 2022, FOCom avait dénoncé les difficultés opérationnelles induites par le choix et la généralisation des outils collaboratifs impactant l'ensemble des salariés du Groupe. Cette restitution met en exergue les risques psychosociaux générés par l'hyperconnexion et l'hyper sollicitation. Nous réitérons notre demande de vigilance particulière sur le débordement du travail sur la vie privée et la surcharge informationnelle. Nous veillerons à ce que ces recommandations soient entendues.

Stratégie de l'entreprise: présentation générale

Le nouveau plan stratégique *Lead the future* repose sur quatre piliers «valoriser notre cœur de métier pour renforcer notre qualité de service, capitaliser sur les infrastructures dans les pays où le Groupe est présent, transformer Orange Business Services pour accélérer sur le segment entreprise et renforcer notre position dans la cybersécurité, et poursuivre la croissance en Afrique et Moyen-Orient». Côté RSE, le programme de réduction des émissions de CO2 se poursuit pour les diminuer de 30 % sur les scopes 1 et 2 en 2025 et de 45 % sur les scopes 1, 2 et 3 d'ici 2030. Le plan d'efficacité Scale Up a permis d'économiser plus de 700 M€ entre 2019 et 2022. D'ici 2025, l'objectif est d'économiser 600 M€ supplémentaires. Le dividende plancher sera augmenté à 0,72 € au titre de l'exercice 2023 puis à 0,75 € au titre de l'exercice 2024.

Pour FOCom, les salariés constituent la principale force d'Orange, en particulier quand ils disposent de convention collective CCNT comme cela est

le cas en boutiques Orange SA contrairement aux boutiques GDT. Ils supportent déjà les effets négatifs du plan *Engage 2025* et ses réorganisations successives. Pour FOCom, cette stratégie ne doit pas faire d'Orange une entreprise austère vis à vis de ses clients, de ses salariés, et au seul service de ses actionnaires. Nous réaffirmons notre opposition à une politique de filialisation et de sous-traitance à outrance. L'avenir du Groupe dépendra de sa capacité à recruter pour faire face au non-remplacement des départs (7600 départs versus 6100 pressentis) et ainsi répondre aux besoins essentiels en expertise et jeunes talents, notamment dans le domaine Innovation. Pour FOCom, il ne peut y avoir de performance économique sans performance sociale, et nous ne voyons aucun élément social dans cette stratégie. Et pourtant les salariés ont manifesté leurs attentes fortes en matière de reconnaissance, d'évolution professionnelle et de Qualité de Vie au Travail. FOCom est mobilisée pour que leurs attentes soient prises en considération.

Annualisation de la Part Variable Managériale

Présentée initialement en janvier 2022, la seule modification de cette version concerne les modalités de paiement. L'avance versée en septembre est passée de 40 % de «l'enjeu annuel à objectifs atteints», à 80 % de la PVM du semestre précédent, à niveaux CCNT et revenus fixes stables. Non seulement cette version ne corrige en rien les difficultés actuelles mais elle en amplifie certaines. Ce projet sert uniquement la politique d'Orange de réduction des coûts salariaux. Nous demandons l'ouverture d'échanges visant à améliorer le dispositif PVM et à faire progresser la rémunération. La pondération de 80 % de l'avance versée en septembre permet de limiter le risque lié à un trop perçu le semestre suivant. Envisager un scénario avec un taux de 100 % éviterait de pénaliser les salariés sur le départ. En effet, les salariés qui partiraient après septembre ne bénéficieraient que de 80 % de leur part variable semestrielle passée. En revanche, ceux qui partiraient après mars bénéficieraient de la totalité de la PVM due sur l'année passée. Pour toutes ces raisons, FOCom confirme son avis motivé négatif sur ce projet.



J'adhère à FOCom en ligne

