InFO CSE

DIVISION FONCTIONS SUPPORT & FINANCES
111 QUAI PRESIDENT ROOSEVELT
92130 ISSY LES MOULINEAUX
http://www.focom-orange.fr/votre-etablissement/divisions/fonctions-support-finances/

CSEE FSF des 25 et 26 octobre 2023

- **Information -Présentation du Schéma Directeur Immobilier Territorial 2023-2025 : une Direction qui poursuit sa politique d'optimisation financière avec une densification des sites Flex-desk et une réduction des sites tertiaires sans mesurer l'impact pour les salariés**

La Direction a présenté son SDIT affichant un objectif de réduction de 30% entre 2020 et 2025 des surfaces tertiaires sur un nombre total de sites tertiaires à 235 sites en France à horizon 2025. La Direction s'inscrit dans un plan général d'économies du Groupe adossé à la baisse significative des effectifs en France boostée par les départs TPS et départs en retraite et au développement du télétravail. Le Flex desk s'impose comme une norme ce que **FOCom** a toujours dénoncé ; l'enquête annuelle baromètre des salariés 2022 mettant en avant 31% de salariés insatisfaits de leurs conditions de travail.

La Direction souhaite mettre en œuvre en 2024 un outil superviseur pour disposer de métriques sur le taux d'occupation des espaces. **FOCom** rappelle que parmi les arguments avancés pour généraliser le Flex , la Direction mettait en avant le développement du collectif au sein des équipes et entre équipes et que cet indicateur mérite d'être suivi.

La Direction met en avant que cette politique immobilière répond également à des objectifs RSE en matière de décarbonation. Cela est certes vertueux, mais mesure-t-on l'impact énergétique pour les salariés en télétravail et la rallongement des durées de trajets domicile-travail, cela ne semble pas être le cas !

FOCom regrette que ce SDIT ne prenne pas suffisamment en compte dans son plan d'amélioration et de REX les attentes des salariés (Verbatims d'insatisfaction du Baromètre salarial annuel et le bilan des préventeurs). **FOCom** sera attentive à ces indicateurs surtout si ces derniers se dégradent d'une année à l'autre (Nuisances sonores ; Perte de concentration, Accroissement du stress, Dégradation de la convivialité, Disponibilité des espaces collectifs, Files d'attente en Restauration, …). Dans le cadre de sa politique de l'emploi, **FOCom** rappelle par ailleurs qu'un maillage équilibré des sites sur les bassins d'emplois régionaux doit s'imposer (37% des emplois tertiaires se trouvant aujourd'hui en IDF)

- **Information -Bloc1 volet 2 Projet GEPP Prospective 2023-2025 : une Direction sourde aux demandes de recrutements chez Orange**

Le rapport de la commission ad hoc concernant la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), indique clairement un manque de ressources humaines estimé à plus de 200 ETP en CDI sur le périmètre FSF à l'échéance 2025 (particulièrement dans les domaines RH/FSF et Immobilier et les zones géographiques IDF/Ouest et Sud-ouest).
Les mesures envisagées par la Direction sont de simplifier l'organisation, arrêter certaines tâches non stratégiques, développer le travail collaboratif et généraliser l'IA et la digitalisation. Dans un contexte économique normal, ces actions principales permettraient de soutenir les ressources en transformant nos modes de fonctionnement et en adaptant nos activités, mais depuis 2022-2023 le contexte socio-économique, digital et business est sous fortes contraintes en France (grande inflation, reprise du chômage et très faible croissance des revenus du secteur Télécom malgré de forts investissements).
Donc, Lead the Future, le nouveau plan stratégique du groupe Orange à 2025 ne tient pas assez compte de ce manque de recrutement prégnant qui va augmenter largement la charge de travail et les risques psycho sociaux qui en découlent.

Les élus **FOCom** dénoncent cette baisse des effectifs, la non-anticipation des TPS 2022 et les impacts néfastes dans certaines régions et/ou villes moyennes (Ouest et Sud-ouest). La réponse de la Direction est très insuffisante malgré la reprise de la formation en présentiel et outre les problèmes de RPS et santé au travail, de surcharge de travail et de bien-être au travail, les conséquences structurelles seront la « démission lente des salariés » qui ne s'investiront plus dans leur Entreprise et se replieront dans un télétravail généralisé.

➢ Information – Bloc1 volet 2 Conséquences des orientations pour la formation et le développement des compétences 2024 : Pas assez d'heures de formation, notamment chez FSF

Les deux rapports des commissions Bilan des compétences 2022 et 2024, ainsi que le rapport sur les conséquences des orientations pour la formation et le développement des compétences 2024, font apparaître un bilan contrasté avec certes une reprise du présentiel en plus du distanciel, mais surtout un volume trop faible d'heures de formation et un manque drastique chez les seniors, motivé par des contraintes financières.

Les élus **FOCom** ont demandé à la Direction pourquoi il existe un décalage en 2022 chez Orange SA qui a consacré à la formation 4,6% de la masse salariale (4,9% en 2021) et seulement 2,6% sur le périmètre FSF (2,8% en 2021).

Les élus **FOCom** ont également demandé à la Direction quel est la part des heures de formations pour les CDD et intérimaire, afin que la priorité reste les salariés CDI Orange, même si la formation de tous nos salariés est indispensable.

Enfin, les anglicismes cités par la Direction de Upskilling et Reskilling sont révélateurs de la politique de formation chez Orange : éviter les recrutements en ciblant la formation afin d'augmenter les compétences existantes pour mieux continuer un métier en mutation (Upskilling) et aider les salariés à acquérir de nouvelles compétences pour changer de métier (Reskilling).

Les élus **FOCom** attendent les réponses de la Direction et restent vigilants concernant ces évolutions permanentes sur la formation qui tendent à faire de la disruption une opportunité et sur la motivation et les compétences transverses qui priment sur la compétence métier stricto sensu du salarié.

➢ Conclusions de FOCom sur le triste bilan 2022 de l'ensemble de la politique sociale de l'entreprise (Bloc 3)

FOCom en cette fin de mandature et depuis 2019 a de nouveau rendu un avis négatif pour les raisons ci-dessous lues en instance le 26 octobre 2023 :

Emploi et charge de travail

En fin de cette mandature, FOCom déplore à **nouveau une ''dégringolade ''récurrente d'année en année des effectifs** qui satisfait sûrement les objectifs de la Direction et des actionnaires mais qui entraine hélas une dégradation de la situation sociale. Chaque année, FOCom dénonce cette baisse drastique des effectifs et malgré la volonté de l'entreprise à transformer et à optimiser les processus aujourd'hui les besoins dépassent les ressources. Les slogans '' 'travailler autrement et ''trouver du sens'' restent depuis des années des'' beaux discours hypocrites et déloyaux vis-à-vis des accords ''.

Les départs massifs en temps partiel Séniors 2018 et 2022 devraient pourtant interpeller la Direction car ils signifient aussi la lassitude des salariés et justement une perte de sens au travail dans une entreprise qui doit certes faire face à des enjeux économiques mais qui répond surtout à optimiser les ratios financiers.
Au regard des transformations et des déménagements récurrents, les salariés pour un grand nombre sont résignés. Ils se réfugient chez eux pour éviter les 'fabuleux espaces partagés '' pas vraiment dynamiques pour accomplir leur travail dont ils perdent l'intérêt.

Alors pour parer à la charge de travail croissante, **''on cache la misère''** en la comblant par des recrutements temporaires (CSRH entre autres), conséquence directe : certains métiers complexes ou d'expertise ne sont pas toujours appréhendés ce qui implique parfois des non-réponses aux demandes des salariés ou des délais de réponse rallongés voire des erreurs (constatées sur la paie).

FOCom vous alerte à nouveau sur les risques psycho- sociaux induits par cette politique de l'emploi saccagée au bénéfice des dividendes des actionnaires et attend des réponses de nature à restaurer le pacte social d'Orange, ce dont la nouvelle équipe dirigeante semble à date ni en juger l'importance, ni la nécessité, les salariés étant les grands oubliés du plan stratégique « lead the future « A moins que le futur de l'entreprise soit une entreprise sans salariés ?

Alternants

Le rapport 2022 sur **l'alternance fait là aussi apparaitre un recul conséquent du taux d'alternance de – 20,4 % sur le périmètre FSF** ce qui n'apparait pas totalement justifié par un marché de l'emploi plus concurrentiel.

Orange recrute des profils plus diplômés, de niveau bac plus 4/5. Ce qui n'est pas sans conséquences pour les perspectives d'emploi de jeunes avec des niveaux de qualification moins élevés.

Handicap

En 2022 dans l'Unité Economique et Sociale Orange SA, l'effectif des salariés handicapés est de 6,46% (6,51% en 2021) soit légère baisse. Notez qu'une entreprise de 20 salariés minimum est tenue d'embaucher 6% de travailleurs handicapés (et depuis 2020 le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) n'est plus pris en compte dans ce taux d'emploi, où de verser une contribution à l'Agefiph entres autres

Par conséquent, FOCom attend d'une entreprise comme Orange une exemplarité en termes de RSE et pas uniquement sur l'environnement mais aussi sur le recrutement des personnes en situation d'Handicap à fortiori sur notre périmètre FSF.

Situation comparée entre les femmes et les hommes

Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes n'est pas satisfaisant non plus et ne répond pas à nos attentes

Le constat est récurrent. Les femmes sont moins rémunérées que les hommes et que ce sont elles qui choisissent le temps partiel, c'est ''la double peine'', tant au niveau de leur vie de salariée qu'au niveau de leur vie de retraitée !

FOCom demande à la Direction un signe fort en faveur des Femmes en termes de rémunération et des carrières. Le nouvel accord portant sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'Equilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange 2022-2024 pourra t'il y répondre ?

FOCom est satisfaite d'une reprise des formations en présentiel ce qui a d'ailleurs un impact positif sur la reprise des formations des managers qui peuvent ainsi partager leurs expériences

Les formations en distanciel sont certes utiles mais plus impersonnelles. Les formations en présentiel restent un moment de partage entre apprenants d'où pour FOCOM l'intérêt de favoriser ce mode de formation pour les années à venir

Cependant, nous regrettons un volume de formations trop faible sur certains domaines de notre périmètre FSF tels que l'immobilier ; les achats…

Et nous sommes aussi interpellés par la décroissance constante des formations des séniors car certes il y a eu beaucoup de départs dans l'entreprise mais pour les salariés séniors dont l'âge de départ à la retraite est rallongé, pas vraiment d'analyse des raisons par la Direction (surcharge de travail, perte d'intérêt au travail …). Etant donné que ce constat se répète chaque année, il serait pertinent que l'entreprise s'y intéresse.

Même conclusion hélas que l'an dernier et au fil des années. Au regard des rapports de 2022, FOCom constate à nouveau un bilan désastreux et une Direction qui poursuit le dialogue de sourds. La situation de l'emploi et les conditions de travail ne cessent d'empirer et de se dégrader. Les bassins d'emploi de province se vident de leurs effectifs sur cette GPEC alors que FOCom vous alerte depuis 10 ans sur ce point sans aucune action volontariste de la direction. On remplace un départ uniquement au cas par cas !

Tous ces indicateurs illustrent la dégradation majeure du dialogue social à Orange depuis le début de cette mandature, à commencer par la disparition quasiment totale du dialogue social de proximité. Espérons un changement de cap de la Direction pour la prochaine mandature.

Face à cette politique sociale de l'entreprise, FOCom **ne peut que voter CONTRE ce « BLOC SOCIAL 3 »**

Vos Elu(e)s FOCom

Titulaires	Frédéric LEGENDRE 06 74 79 65 25	Virginie CORUBLE 06 74 85 86 79	Catherine VERLE 06 07 41 81 86
Suppléant(e)s	Jean-Patrick DESPUJOS 06 70 75 54 03	Serge Le COSSEC 06 86 46 01 43	Fahima YAKOUBI 07 84 21 17 13
RS	Evelyne JAYET 06 43 89 14 69		