

Projet « Renforcer les Directions Orange afin de consolider l'ancrage territorial d'Orange France »

Le dossier présenté est articulé en 3 axes, le 1^{er} « Renforcement des Directions Orange » étant le plus impactant :

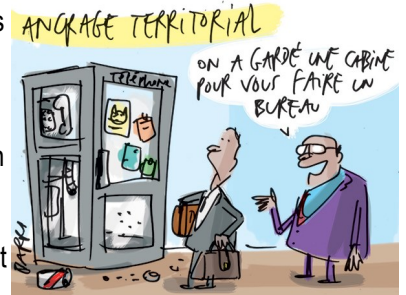
- **Passage de 9 à 5 DO en métropole** : DO Île-de France maintenue; regroupements des DO {Centre-Est et Sud-Est} - {Est et Nord-de-France} - {Normandie-Centre et Ouest} - {Sud et Sud-Ouest}
- **Création d'un Directeur des Réseaux en DO**, qui agira en délégation du DO et en coordination avec DTSI, afin d'améliorer la prise en compte des boucles locales dans les stratégies de déploiement des réseaux.
- **Création d'une Direction des clients en DO**, par rapprochement entre Direction Expérience Client et Direction Commerciale Régional.

Les axes 2 et 3, respectivement, « Favoriser la coopération de proximité » et « Favoriser la cohésion et les équilibres entre central et local » sont, selon la Direction, sans impact organisationnel.

Ces évolutions concernent principalement les salariés des DO Moyens Propres des 9 DO impactées soit 1.308 salariés, dont 22 % pourraient voir leur niveau hiérarchique modifié, ainsi que les 199 managers qui ne retrouveront que 139 positions managériales à la cible. Ce dossier va maintenant être présenté dans les CHSCT DOMP, et reviendra pour un point d'étape au CCUES de décembre, la consultation étant prévue pour février 2019.

A FOCOM, n'ayant pas la même notion d'ancrage local, ni la même vision du renforcement de l'emploi que la Direction, nous nous inquiétons du modèle d'entreprise qui se dessine... Nous exigeons que pour cette transformation, aucun salarié ne soit sans activité, et qu'aucune mobilité ne puisse être imposée. Pour FOCOM, ce dossier doit faire l'objet d'une consultation dans tous les CE de DO et de Direction Nationale concernés, préalablement à la demande d'avis du CCUES.

Par ailleurs, les élus ont mandaté unanimement la commission Orange France afin qu'elle analyse les impacts opérationnels et stratégiques de ce projet.



Evolution des activités de recrutements et d'accompagnement des projets professionnels

Avec cette évolution, l'objectif affiché par la Direction est d'apporter un meilleur service en matière de recrutement / fidélisation, de simplifier l'organisation, d'harmoniser les pratiques, et d'en renforcer l'animation et le pilotage métier.

La nouvelle organisation sera ainsi portée par :

- **Les Orange Avenir (OA)** en DO, qui s'occupent actuellement du recrutement interne et de l'accompagnement, et prendront aussi en charge :
 - le recrutement externe, en accueillant les salariés de l'Agence de Recrutement (AR) avec leur activité,
 - l'accompagnement des cadres de niveau F, en accueillant les salariés Responsables Parcours Cadre (RPC), ou Personal Development (PD) pour l'Île-de-France.
- **La Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels (DRPP)**, qui renforce ses missions, et élargit son périmètre France au Groupe et aux filiales.

C'est ainsi 135 salariés (104 femmes et 31 hommes) qui sont concernés par ce projet, avec pour certains un cumul des changements : hiérarchique, fonctionnel, organisationnel, et périmètre social.

Le calendrier prévoit l'information des CHSCT de DO, ainsi que la consultation pour la DO Moyens Propres d'Île-de-France et l'Etat-major DSP entre novembre 2018 et janvier 2019. La consultation du CCUES est prévue en janvier 2019.

« LES DRH DU BONHEUR »
« T'ES VIF »

Pour FOCOM, l'harmonisation des pratiques, en matière de recrutement externe ou interne, et d'accompagnement, ne peut être qu'un plus pour les salariés, les services d'Orange Avenir regroupant toutes ces activités.



Cependant, nous serons vigilants concernant l'accompagnement des personnels dans ce contexte de changement.



Evolution des directions de marché PRO et PME dans nos régions

Pour ce dernier passage et avis en CCUES, les 3 commissions mandatées sur le dossier ont rendu leur rapport, toutes émettant de nombreuses réserves sur ce projet. En particulier, concernant l'augmentation de la charge de

travail, la baisse des effectifs, la pérennité des petits sites, le recours à la sous-traitance, l'accompagnement des salariés de plus de 45 ans, et la montée en compétence... ainsi que sur les impacts indirects qui pourraient toucher les salariés des domaines Grand Public et Entreprise.

Pour FOCOM, la fusion des équipes PRO & PME est surtout une façon de gérer la baisse constante des effectifs en interne, conséquence directe de la politique de l'emploi menée par Orange. De nombreuses questions se posent sur le devenir des marchés PRO PME au regard de la stratégie toujours orientée vers l'externalisation et la sous-traitance des activités.

FOCOM demande des points de suivi de cette réorganisation dans les différentes instances, avec en particulier l'évolution des effectifs détaillée par site, par activité et par âge, la localisation des responsables de chaque service dans la nouvelle structure, un bilan de la sous-traitance par activité, une visibilité de l'évolution de la PVC... FOCOM sera vigilante à la mise en œuvre de ce projet, particulièrement concernant l'accompagnement des salariés.

Vote Contre : unanimité des 24 voix !

ÉCRIVEZ-NOUS

evelyne.escarpe@orange.com

Rapport Perspectives Emploi & Compétences

Ce point obligatoire présente l'évolution des emplois et compétences au sein de l'UES pour les années 2018-2022 : La prévision est de -18.040 ETPCDI (-4.840 pour 2018, -4.570 pour 2019, -3.950 pour 2020, -2.760 pour 2021, -1.920 pour 2022). Le pic des départs en retraite se fera en 2019 aux alentours de -2.700. Le plus fort impact se situe sur Orange France, avec une baisse de 14.770 ETPCDI à horizon 2022, soit 82 % des départs (41 % des départs d'Orange France seraient portés par le domaine Réseau, et dans 78 % des cas par les Directions Orange). La part de Force au Travail externe est globalement de 30 % au périmètre du CCUES, à des degrés différents en fonction des activités. D'ici 2020, cette part sous-traitée des activités passerait à 35 %. En 2017, 66 petits sites sont recensés. En 2020, on en prévoit 64.

Pour FOCOM, « l'expérience Client au cœur de nos actions et la qualité de l'expérience salarié » ne peuvent pas exister sans le maintien de structures expertes internes à Orange, sur tous les métiers. Les services se vident de façon visible, et le nouvel ancrage territorial ne vient que pour pallier les compétences perdues et les dysfonctionnements dus au manque d'effectifs de certaines DO. Des métiers et compétences clés sous-représentés voire critiques sont identifiés dans ce rapport PEC.

Avec 18.040 ETPCDI en moins d'ici 2022, quand dans le même temps le taux de sous-traitance passera de 30 à 35 %, pour FOCOM, le compte n'y est pas.

FOCOM revendique le remplacement de chaque départ, moins de sous-traitance, plus de reconnaissance des efforts consentis par les salariés.



Orientations formation 2019

Les orientations de la formation 2019 sont construites autour de deux enjeux majeurs : « développer de nouvelles façons de travailler », et « répondre aux enjeux technologiques et numériques de demain ».

Ainsi, 3 priorités ont été fixées :

- garantir les compétences utiles pour demain et transformer la culture de l'entreprise,
- permettre à chacun de développer ses compétences régulièrement, d'être reconnu et de construire son parcours professionnel,
- soutenir la mise en œuvre de nouveaux modes de fonctionnement en accompagnant plus spécifiquement les porteurs de la transformation.

Côté chiffres, le plan de formation 2019 prévoit une stabilité du nombre moyen d'heures de formation, compris entre 30 et 33 heures par an et par salarié. Le taux d'accès à la formation est maintenu à 84 % (engagement accord GPEC du 09/09/2014), avec une cible de 95 % sur 3 ans. Et enfin, le taux de formation digitale à distance atteindrait 20 % en 2020.

FOCOM conteste la tendance de faire d'Orange Learning le dispositif de référence en matière de formation, excluant de fait des catégories entières de salariés dont le métier et la charge de travail les privent d'un accès régulier à un poste de travail pour bénéficier de ces formations numériques. De plus, FOCOM réitère sa demande d'une véritable communication concernant le dispositif du CPF, qui peine toujours à prendre son essor.

Expertise annuelle obligatoire sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Les 2 derniers volets présentés concernent les Unités d'Intervention, et les Orientations Stratégiques. Ils viennent clôturer cette expertise, permettant à la Direction de consulter les élus sur la stratégie globale de l'entreprise.

Sur le volet « UI », les experts ont ainsi mis en exergue un certain nombre de points de vigilance concernant la fusion des unités (éloignement de la hiérarchie, isolement, doublons, déplacements...), ou la digitalisation qui impacte bon nombre de métiers, ainsi que l'évolution des effectifs internes qui baisse plus vite que l'activité, en relation avec l'augmentation de la sous-traitance.

En synthèse du volet « Orientations stratégiques », les experts soulignent une réussite globale d'Essentiels 2020, des enjeux majeurs sur les leviers de croissance B2C et B2B dans un contexte de plus en plus concurrentiel, une stratégie de digitalisation importante, accompagnée par une diversification des offres et enfin une baisse de effectifs dans le domaine réseaux. Notons également qu'Explore 2020 a dépassé ses objectifs en terme d'économies brutes (très largement faites grâce à la baisse de la masse salariale !)

Pour FOCOM, ce rapport n'incite pas à l'optimisme, avec l'ARCEP qui met l'accent sur l'état déplorable du réseau cuivre et menace d'une amende de 5 % du CA (si des mesures d'urgence ne sont pas prises), une clientèle extrêmement volatile, des volumes d'investissements importants (FTTH à finir + 5G), la baisse drastique du nombre de boutiques, l'augmentation constante de la sous-traitance et la baisse continue des effectifs.

FOCOM a demandé que tous les moyens soient mis en œuvre pour solutionner, de façon sérieuse et urgente, la crise sur le marché Entreprises et en UI, que ce soit en termes de qualité de service comme de délai de déploiement des offres.

Vote Contre : 11 voix (CGT, SUD, FOCOM, STC) - Abstention : 14 voix (CFDT, CFE-CGC, CFTC, UTT-UGTG) - Pour : 0 voix

DOM : motion votée pour évaluer (et corriger) les problématiques spécifiques

Les élus FOCOM, ainsi que l'ensemble des délégations du CCUES, ont soutenu unanimement la résolution présentée par les membres de la commission DOM.

A travers cette motion, la commission demande à la Direction d'examiner les problématiques spécifiques de ces départements : l'entreprise devra entre autres apporter des éléments de réponse, prioritairement, sur la différence des salaires trop importante entre la Métropole et les DOM, et informer des dispositions qu'elle compte prendre à ce sujet. La sous-traitance ainsi que le nombre important de contrats de qualification ou de professionnalisation non engagés à la fin de leur étude, devra également faire l'objet de discussions et d'échanges.

