

**Plan Schéma Directeur de l'Immobilier**

Ce dossier présente les Schémas Directeurs Immobiliers Territoriaux (SDIT) par région. Sur l'**IDF**, on recense 31601 occupants (1531503 m<sup>2</sup>/334 M€ de loyers). Projets en cours ou à venir en **2019** : Central Park, Procteline, Gentilly Orsud, La Défense Agora, Guyancourt Californien. **2020** : Villejuif, Issy-les-Moulineaux Bridge, Paris Philippe Auguste, Bagnole Eastview, Arcueil Orange Village, Bagneux. **2021** : Guyancourt, Paris New Alleray, Orange Content (à l'étude). **Nord-Est** : 10212 occupants (970289 m<sup>2</sup>/4,8 M€ de loyers). **2019** : Arras, Châlons-en-Champagne, Colmar Saint-Joseph, Creil, Besançon Russel, Bercenay-en-Othe, Villeneuve d'Ascq. **2020** : Lens, Belfort (échéance du bail 06/2020), Strasbourg Broglie, Besançon. **2022** : Nancy, Béthune. Des réflexions sont en cours à Saint-Quentin, Epinal, et Auxerre. **Sud-Est** : 14418 occupants (1019667 m<sup>2</sup>/74,6 M€ de loyers). **2019** : Grenoble (Pasteur-Mutualité), Meylan, Chambéry, L'Isle d'Abeau, Montélimar, Marseille (Prado, Réattu, National, St-Mauront), Lyon (Sky 56). **2020** : Lyon (Gailleton, Lacassagne), Chambéry. Puis : Montélimar (2021), Annecy (2020-22), Toulon (2021-22), Avignon (2021, Cap Soleil 2020, Kennedy 2020-22), Nice (2021-23), Sophia Antipolis (2020-23), Cannes, Bourg-en-Bresse, Clermont-Ferrand (2022), Marseille (Newdelec 2023, St-Mauront 2020-23, St-Pierre 2022-23), Aix-en-Provence L'Ensoleillée (2021-22), St-Etienne (2021-23), Grenoble (Pasteur 2020-21), Draguignan (2023-24), Annemasse (2025). **Sud-Ouest** : 11972 occupants (830416 m<sup>2</sup>/47,5 M€ de loyers). **2019** : Bordeaux, Limoges, Pau, Onet, Narbonne. **2020** : Toulouse (regroupement sur 4 sites : Blagnac, Colomiers, Portet-sur-Garonne et Toulouse-Est). **2021** : Montpellier. Des réflexions sont en cours à Poitiers DR, La Rochelle, Eysines phase 2, Anglet Hardoy, Auch, Tarbes, Blagnac, Perpignan Bacchus. **Ouest** : 15870 occupants (998913 m<sup>2</sup>/63 M€ de loyers). **2019** : Saint-Lô, St-Brieuc, Rennes Energies, Angers, Bourges. **2020** : Brest, Rennes C3, Rennes Energies, New Nantes, Chartres, Val de Reuil, Vannes. **2021** : Orléans / Fleury. **2023** : Lannion, New Rouen, New Rennes. **Outre-Mer** : Un SDIT est à l'étude sur la Réunion.



Pour FOCOM, tous ces projets immobiliers s'inscrivent surtout dans une stratégie économique basée sur des projections GPEC discutables et visant à réduire les m<sup>2</sup> sous couvert de méthodes de travail en co-construction. Par exemple, sur Nancy on recense 519 salariés actifs fin 2018, 414 fin 2022 et seulement 250 positions de travail prévues pour 2028. Nous sommes loin des promesses de modernisation et d'amélioration des conditions de travail. Le Flex Desk est lourd de conséquences pour les salariés en termes de contraintes quotidiennes et est source de RPS. Le collectif et le lien social sont également mis à mal. L'implantation géographique des sites et l'aménagement dynamique génèrent une explosion du télétravail et amènent à une désertification des nouveaux sites avec un risque réel d'isolement pour les salariés (constat confirmé dans le rapport de la médecine du travail en IDF). Concernant la Corse et les DOM, FOCOM demande une présentation du projet en CCUES qui prenne en compte les spécificités et les contraintes de déplacement. FOCOM alerte la Direction sur ces différents points et demande : le maintien de l'emploi sur les petits sites, un poste dédié fixe par salarié et un réel accompagnement. L'Entreprise doit non seulement garantir de bonnes conditions de travail, mais aussi prendre en compte les attentes des salariés.

**Rapport annuel de synthèse 2018 des médecins du travail**

En résumé, quelques chiffres clés pour 2018 : 69 médecins au 1<sup>er</sup> mai 2019 (-5 depuis 1 an) avec 84116 salariés attribués (baisse de -1,8%). 68 enquêtes accident du travail (60 en 2017) ont été recensées. Un focus avait été mis en 2018 sur les difficultés rencontrées dans les boutiques et sur la problématique des managers (charge de travail, contenu et sens du travail, soutien hiérarchique, autonomie). L'accélération et la multiplication des organisations (ARCQ, l'ancrage territorial, la méthode Agile, les projets immobiliers) tendent à amplifier ces difficultés qui sont toujours d'actualité. Le rapport pointe également la situation préoccupante en Agence Entreprises. Côté prévention, la systématisation des GPP, dont l'action se résume à une prévention secondaire (au détriment de la prévention primaire), est jugée chrono-phage et inefficace par les médecins du travail. Pour 2019, la mise en œuvre d'un pilotage national de la médecine du travail, décidée depuis 1 an, doit être réalisée.



FOCOM remercie le Dr PIRLOT ainsi que tous les médecins du travail pour leurs rapports et conclusions qui corroborent les remontées des salariés et des IRP. Les nouvelles transformations sont sources de souffrance au travail : la généralisation de la méthode Agile occasionne des déformations sur les métiers, l'ancrage territorial éloigne les services et met en difficulté les managers, les écarts entre l'autoévaluation et l'évaluation managériale, dans le référentiel métier mis en œuvre par l'Entreprise, se creusent. Il est urgent d'accompagner les managers et de leur donner les moyens de reconnaître les salariés. En UI, le manque d'homogénéisation des process lors des fusions, le recours croissant à la sous-traitance, l'absence de visibilité en termes d'évolution professionnelle sont à l'origine de RPS. En AD, les salariés font face à des problèmes structurels et cherchent à quitter les boutiques. Les responsables de boutique compensent encore trop souvent le manque d'effectif. L'insécurité devient récurrente (3<sup>ème</sup> braquage avec arme à feu à Aix en Provence). Côté AE, les difficultés persistent malgré le Crash Program Delivery. Enfin, la création d'une direction Pro-PME a lourdement impacté les salariés (charge de travail accrue) et les

remaniements ont obligé des membres du CODIR et des managers à repostuler ou à trouver un poste. FOCOM rappelle à la Direction que les IRP sont une veille complémentaire pour les salariés, en lien étroit avec le SST et alerte l'Entreprise afin que la mise en place du CSE n'affaiblisse pas ce système. FOCOM redemande que la Direction prenne en compte les alertes des bilans SST et de l'enquête triennale afin de garantir la santé physique et mentale de tous les salariés. Vote : 13 voix contre (CFDT, CGT, FOCOM), 11 Abstentions (CFE-CGC, SUD, CFTC, UTT-UGTG).

## Résultats de l'entreprise au S1-2019

Ce dossier présente les résultats financiers d'Orange au S1 2019. Les objectifs au S1 sont atteints avec un **CA** de 20,6 Mds€ (+0,5 %) . Les revenus augmentent sur les offres convergentes (+3,6 %) et sur l'IT & services intégration (+7,0 %), compensant la baisse des offres services Fixe (-3,2 %). En chiffres : **EBITDAal ajusté** activités télécom : 6,04 Mds€ (+1,1%), **eCAPEX** : 3,5 Mds€ (+5,5%), **Dettes nettes** : 26,7 Mds€ (+1,3 Mds€). Les bases clients sont en hausse. **Clients 4G** : 62,1 millions (+24 %), **Clients THD** (dont FTTH) : 7 millions (+28 %). Le CA augmente sur les segments MEA, Europe et Entreprises. Quelques chiffres sur les résultats opérationnels par zone. **France** : Baisse du CA (8,874 Mds€, -0,9%) et de l'EBITDAal ajusté (3,281 Mds€, -0,4%). Hausse eCAPEX hors licences (1,862 Mds€, +11,6 %). **Espagne** : Baisse du CA (2,624 Mds€, -0,6 %), amélioration de l'EBITDAal ajusté (0,787 Mds€, +2,0 %) et baisse eCAPEX (0,529 Mds€, -7,8%). **Europe** (dont Pologne, Belgique & Luxembourg, Pays d'Europe centrale) : Hausse du CA (2,789 Mds€, +1,3 %), baisse de l'EBITDAal ajusté (0,708 Mds€, -1,8 %) et hausse eCAPEX (0,407 Mds€, +9,0 %). **Afrique et Moyen Orient** : Hausse du CA (2,737 Mds€, +5,6 %), de l'EBITDAal ajusté (0,868 Mds€, +10,5 %) et eCAPEX (0,418 Mds€, +4,4 %). **Entreprise** : Hausse du CA (3,770 Mds€, +0,6%), de l'EBITDAal ajusté (0,565 Mds€, +0,6 %) et eCAPEX (0,197 Mds€, +11,7 %). **Dividende** : 0,70€ minimum en 2019-2020.

Pour FOCOM, ces résultats « corrects » confirment un regain de croissance mais sont à nuancer. Les résultats France, qui représentent 50% des contributions en termes de CA et EBITDAal, influent sur la baisse des résultats du groupe dans un contexte de concurrence exacerbée. L'amélioration de l'EBITDAal est liée à une politique drastique de réduction des coûts (3500 emplois supprimés par an) et au recours systématique à la sous-traitance. Pour FOCOM, la politique de dividende, trop élevée, favorise la hausse de la dette dans un secteur où l'investissement est en constante croissance. Côté Entreprises, la mauvaise qualité de service des déploiements des offres et du Delivery ne satisfont pas nos clients et risquent à moyen terme d'impacter le CA Entreprises qui représente 18% du CA du groupe. Le salariat ne doit plus être LA variable d'ajustement. FOCOM demande une plus grande équité dans la redistribution des résultats du groupe afin que les salariés soient valorisés à la hauteur des efforts consentis.

## Bilan annuel 2018 Action logement au sein de l'UES

Orange SA a versé au titre de la PEEC (1% Logement) **18866236 €** (0,45 % de la masse salariale). **1476 prêts** ont été octroyés (1 240 en 2017) et **461 familles logées** (564 en 2017). Le taux de transformation (familles logées / propositions adressées) est de 8,8% (-0,8%). Le taux de placement des familles logées est de 37,1 %, pour un objectif de 40 %. 19 % pour les **prêts Accession** (30,6% en 2017), 5 % pour les **prêts travaux** (8 % en 2017), 4 % pour **Mobili-Jeunes** (3 % en 2017).

FOCOM souligne l'investissement des personnels d'Orange et d'Action Logement malgré un contexte national et réglementaire difficile. FOCOM regrette, cette année encore, la baisse du Parc Orange de -12,95% avec 743 droits de réservation arrivés à échéance (le nombre de famille logées baisse de 18% ) et s'inquiète des conséquences négatives de la Loi ELAN (dispositif de cotation par points, en fonction de la situation des demandeurs, afin d'organiser les files d'attente) à Orange, en particulier sur l'IDF. Les dispositifs à points, dont la seule motivation est la réduction des dépenses publiques, prolifèrent et ont des impacts sociaux considérables. Pour FOCOM, la question du logement, inhérente au contrat social, répond à un besoin fondamental et est nécessaire à la stabilité et au bien-être des salariés. FOCOM demande qu'une réflexion soit menée pour permettre à nos salariés d'accéder rapidement à un logement de qualité.

## Stratégie d'Orange Business Services

En 2018, les résultats d'OBS sont meilleurs que la moyenne des concurrents avec un **CA** de 7,3 Mds€ (-0,2 %) dont 2,3 Mds€ pour les services IT & Intégration (+4,8 %). A titre d'exemple : BT Global Services -6,5 %, ATT Business solutions -5,4 %, SFR Business -4,3 %. **L'EBITDA** atteint 1,2 Mds€ (-4,7%). OBS est devenu leader sur le marché de la connectivité : Cyber sécurité (+12 %), Cloud (+10 %) , Digital & Data (+8 %). Le plan stratégique 2023 prévoit une baisse du CA et d'EBITDA issus des métiers Telco qui pourraient être compensée par les services IT via les acquisitions (BF, B&D, SecureData, SecureLink) ainsi que par de nouveaux services (SDx, Mobile growth relays). Les 5 domaines d'expertise à développer sont : la Virtualisation & SDN/NFV, le Cloud, la Data analyses & IA, le Développement logiciel, la sécurité & Cyber-sécurité. En 2018, on recense **12 355 ETP**. D'ici 2021, les effectifs devraient augmenter entre +2 et +5% selon le rattachement (-3 à -4 % par an pour le SCE Orange SA et +6 à +7 % pour les Filiales services en France).

**FOCOM rappelle que la stabilité du CA est due en partie à l'acquisition d'une collection de sociétés des domaines IT/Cyberdéfense et déplore le manque de soutien des activités historiques qui contribuent à hauteur de 90% du total de l'EBITDAal.** La politique de

filialisation des activités risque, à terme, de complexifier davantage la gestion des différentes offres. Pour FOCOM, le taux d'échec des déploiements (20% à 30%), la crise du Delivery subie depuis 2017, la perte des compétences en interne et le manque de contrôle des actes sous-traités en externe représentent un risque sérieux à moyen terme sur le CA et l'EBITDAal d'OBS. Les contraintes de baisse d'effectifs et de réduction des coûts d'OPEX, demandées par OBS sur les salariés du marché Entreprises d'Orange SA en France, doivent cesser. L'enquête triennale 2019 sur le stress met en exergue la dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier sur le segment Entreprises. FOCOM préconise la réinternalisation à Orange France des services et moyens techniques de déploiement et soutient un modèle où l'activité d'OBS est portée par la maison mère et dont les salariés seraient affiliés à la même convention collective CCNT. FOCOM se mobilise au quotidien pour une entreprise Orange plus Humaine que Digitale.

