



Coronavirus : suivi des dispositifs et modes opératoires mis en œuvre par l'entreprise

En boutique, le protocole sera allégé le 9 juin avec une jauge de 1 client pour 4 m². L'objectivation «normale» reprendra à partir de juin. La direction s'attend à une baisse de l'activité de 25% à 30%. Le retour sur site pourrait dépasser 1 J/semaine, sur la base du volontariat, jusqu'à la fin du mois de juin. Pour l'été, la direction étudie un retour sur site progressif tout en respectant un taux de présence raisonnable. Des discussions sont en cours avec la CTNR pour la réouverture des restaurants.

En boutique, FOCOM demande de prendre en compte les consignes gouvernementales avec un délai de prévenance suffisant pour tout changement de planning ou de lieu de travail. Des actions proactives de détection et de suivi doivent être mises en œuvre afin d'évaluer la situation en termes de RPS, charge de travail et d'adapter les plans de prévention. Nous demandons qu'à partir du 30 juin, le retour sur site soit étendu de 1 à 3 jours afin de permettre, à ceux qui le souhaitent, de revenir davantage sur site, en tenant compte de la jauge des 50 % d'occupation. Une offre de restauration collective doit être proposée à l'ensemble des salariés. Depuis le début de la crise, les managers sont en première ligne pour soutenir les salariés et détecter les difficultés. À cela s'ajoutent les activités à distance et les conditions de télétravail. Ils ont besoin d'être mieux accompagnés et ne doivent pas être les seuls à soutenir les équipes. Nous exigeons des informations concrètes et rapides sur la prévention des risques, l'organisation des retours sur site et l'accompagnement des managers.

Politique innovation : bilan 2020 et orientations 2021

Sur le volet social, les effectifs TGI France ont baissé de 4,34% (-5% annoncés pour 2021). La formation est passée de 30H en 2019 à 19H en 2020. La production des Orange Labs Internationaux a augmenté avec 7% réalisés hors de France. Côté budget/finance, on constate une baisse continue des moyens financiers avec -4,2% en 2020 et -4,4% en prévisionnel pour 2021 soit -25,4% en 11 ans. 1,52% du CA est consacré à l'Innovation en 2020 et les prévisions 2021 affichent 1,45%. L'engagement d'un budget Innovation fixé à 1,9% du CA n'est donc pas respecté. En 2021, la part du budget Innovation portée par les

filiales (Soft@Home, Viaccess Orca, SOFRECOM) sera de 10,6% (9,3% en 2020).

FOCOM s'inquiète de la tendance au dumping social de l'activité Innovation marquée par un transfert important d'activités vers les Orange Labs Internationaux. L'accélération des projets de transformation au sein des équipes TGI et le transfert sortant de leur activité vers les Unités d'Affaires ou vers d'autres pays font craindre un risque de démantèlement progressif de TGI au profit des autres entités du Groupe. Orange doit conserver son expertise en interne et sa capacité à garder une longueur d'avance sur ses concurrents. Au CSEE TGI d'avril 2021, la direction a annoncé sa volonté de regrouper au 1^{er} juin les 8 portefeuilles Innovation, créés en 2019 dans le cadre du projet «Vanille», en 3 domaines d'innovation. L'absence d'information sur ce point au CSEC n'est pas en faveur d'un dialogue social de qualité. La création de 3 domaines Innovation montre une volonté d'aligner l'activité Delivery avec les 3 plateformes intégratives de la Recherche Home'In, Plug'In et Thing'In, introduisant le risque d'une absorption de la gouvernance de la Recherche. Les résultats 2020 des équipes, dans ce domaine comme ailleurs à Orange, sont remarquables malgré la crise sanitaire et la baisse récurrente de la force au travail. Les performances réalisées en soutien aux services opérationnels ont nourri la croissance du Groupe et méritent une reconnaissance plus respectueuse des efforts consentis.

Offre Réservée au Personnel

Les caractéristiques de l'offre sont une décote de 30% sur le prix de référence de l'action Orange, un abondement brut de 400€ pour tous les salariés adhérents au PEG + 100% des sommes versées jusqu'à 1 400€ et + 30% des sommes versées jusqu'à 4000€ (soit un maximum de 2 580€ bruts abondés), une indisponibilité pendant 5 ans, un paiement au comptant, en 4 fois sans frais, ou par arbitrage des fonds diversifiés du PEG et une formule garantie facultative pour la 1^{ère} tranche d'abondement. La période de réservation s'ouvrira du 17 au 30 septembre 2021.

Cette ORP, mieux disante que la précédente «Orange Ambition 2016», devrait contribuer à atteindre l'ambition du Groupe d'aller vers 10% du capital social détenu par les salariés. Il est important que les salariés puissent peser dans les décisions d'une entreprise dont ils constituent la

première richesse. Les ORP doivent être proposées plus régulièrement dans le but d'un partage de richesse plus équitable, ne profitant pas aux seuls actionnaires. Néanmoins, nous affirmons nos revendications en matière d'emploi, de rémunération, de reconnaissance et nous réitérons nos attentes de propositions ambitieuses en matière de négociations nationales (NAO, GPEC, intergénérationnel, intéressement).

Bilan annuel Emploi 2020 et Rapport PEC bilan 2020



En 2020, les effectifs CDI actifs (70833) ont baissé de 6,5% et les CDD de 17,8%. La part de cadres supérieurs a augmenté de 2,4% (41,9%). Sur les 5642 sorties définitives de CDI, on compte 5244

départs en retraite, 198 démissions (189 en 2019), 33 licenciements (49 en 2019) et 55 ruptures conventionnelles (64 en 2019). Tous les bassins d'emploi sont en diminution notamment sur GNE (-9,5%), GSE(-7,1%), GSO (-6,8%), et G0 (-6,7%). 782 recrutements externes CDI ont été effectués (1425 en 2019) essentiellement dans les domaines Innovation & Technologies (62,9%), Client (19,6%) et Accompagnement (11,1%). Seuls 23 salariés handicapés ont été recrutés pour un engagement de 150 dans l'accord Handicap du 28 juin 2017. Le taux de féminisation des recrutements externes est de 32,1% (28,5% en 2019). La sous-traitance hors FTTH a augmenté de 1,6% et de 19,9% pour FTTH.

FOCom constate à nouveau que le bilan PEC 2020 de la prospective 2020/2022 ne repose sur aucun accord GPEC. La comparaison des indicateurs pour la période 2015-2020 met en exergue la suppression de 19106 CDI (-21% des effectifs CDI). En 5 ans, les recrutements externes ont été réduits de plus de 50%. Le taux de remplacement est passé de 3 recrutements pour 7 départs en 2015 à 1 pour 7 en 2020. Le coût global à l'année, de la sous-traitance hors FTTH, est supérieur de 257 M€ par rapport à 2015, soit un écart de +16,2%. Son recours est passé de 25% en 2015 à plus de 37% en 2020. FOCom

dénonce cette politique sociale et de l'emploi qui va de nouveau conduire à une baisse drastique des effectifs d'ici 2022 pour atteindre 56200 ETP (3 500 départs par an) et cela malgré nos alertes incessantes sur l'aggravation des conditions de travail et des risques psychosociaux qui en découlent. Nous alertons la direction sur cette situation socialement alarmante qui doit être considérée.

Orange TowerCo (exploitation des infrastructures passives des points hauts d'Orange France)

À l'issue des débats, les élus CSEC ont décidé de reporter l'avis et ont mandaté la Commission Economique pour élaborer un projet alternatif à la filialisation de l'activité des points hauts au sein du Groupe en France. Il vise notamment à maintenir les effectifs au sein d'Orange SA, tout en respectant les objectifs stratégiques de l'entreprise, à savoir la valorisation des infrastructures d'Orange.

FOCom partage les points de vigilance soulevés dans le rapport d'expertise Sextant. Sur le volet social, de nombreuses questions restent en suspens pour ceux qui souhaiteraient intégrer Totem France (JTL, ASA, conditions de travail en termes de SST, mesures compensatoires pour les salariés en Dbis qui se verraient proposer un poste en D, accompagnement financier pour la perte de rémunération sur la partie variable). L'absence de réel dialogue social, de loyauté et de transparence va mettre en difficulté les salariés concernés. Dans le cas où le nombre de volontaires serait insuffisant pour lancer la filiale, cet échec serait imputable au volet social et RH de ce projet.

Projet d'évolution de la Carte Multi-Services (CMS)

Ce projet, qui concerne les salariés en CDI, a pour objectif la dématérialisation des usages «sans contact» portés par la carte professionnelle et la dématérialisation des badges.

Pour FOCom, cette présentation technique ne répond pas aux interrogations économiques en matière de sécurité et de process en cas d'oubli ou de perte du mobile. Les coûts liés à l'évolution de la CMS, au niveau de la restauration collective, doivent être pris en charge par l'entreprise.



J'adhère à FOCom en ligne



ÉCRIVEZ-NOUS

stephane.neivabrandao@orange.com