



## Rapport handicap

Le taux d'emploi direct UES est de 7% en 2020 (6,40% en 2019) pour un taux légal de 6% minimum. Les effectifs du périmètre social de l'UES sont en baisse de -6,5% et ceux des travailleurs handicapés de -8,8%. En 2020, 23 salariés en situation de handicap ont été recrutés en CDI externes (41 en 2019) et 138 sont entrés dans le dispositif Temps Partiel Senior Handicap (95 en 2019).

FOCom réitère son attachement à la défense et l'accompagnement des salariés en situation de handicap. Les embauches demeurent insuffisantes et nous demandons une politique plus volontariste sur les recrutements. Même constat au niveau des promotions avec un taux de 6,85%, contre 7,76%. La crise sanitaire a lourdement impacté ces salariés avec le télétravail imposé, la mise en arrêt par la médecine du travail ou les reclassements imposés. Les liens avec les acteurs du réseau handicap ont été dégradés, renforçant le sentiment d'isolement. La qualité de l'accompagnement oblige à une meilleure communication et sensibilisation du management et des équipes ainsi qu'à la détection des discriminations. Le rôle des correspondants handicap est primordial et l'entreprise doit leur fournir les moyens nécessaires pour mener à bien leur mission.

## Projet d'évolution des activités de Services Généraux d'Orange France

Les activités Services Généraux d'Orange France sont présentes dans l'ensemble des DO et au sein de la direction des SG. 915 CDI actifs sont impactés par le projet d'évolution des services généraux d'Orange : 265 sur l'IDF, 187 sur GSO, 168 sur GSE, 148 sur GO et 147 sur GNE.

Le regroupement territorial des activités dites de «*Services Généraux*» doit permettre une clarification importante des missions exercées par les salariés de ce domaine. Le périmètre de ce projet n'intègre pas DTSI en raison de la mise en œuvre du projet organisationnel «*DTSI demain*». Le modèle proposé n'est qu'un «*copier-coller*» d'activités existantes avec des rattachements hiérarchiques différents de l'existant et la création de pôles nationaux. Pour FOCOM, la mise en œuvre de ce projet organisationnel va reposer intégralement sur les directions concernées. Nous

demandons une amélioration de ce dossier au plan national sur 3 axes: les niveaux de services proposés aux occupants, les parcours et fiches métiers, et les ressources affectées au domaine «*Services Généraux*» pour faire face aux enjeux du futur.

## Plan de développement des compétences 2022

Les heures de formation baissent de -12,6% tout comme le nombre d'heures moyen par salarié avec 28,9 heures/an. 57% des formations sont en distanciel, 43% en présentiel, 51% en interne et 49% en externe. Le plan s'articule autour de 3 enjeux: adapter nos compétences pour garantir l'excellence client, acculturer et développer nos expertises technologiques et renforcer notre capacité d'adaptation collective.

FOCom regrette l'absence de visibilité du plan sur l'efficacité attendue entre les compétences développées, le nombre de salariés formés et la stratégie de l'entreprise. La réduction massive de la force au travail empêche les salariés de se projeter sur leur activité à moyen terme, ce qui pourrait générer un impact négatif sur les attendus en matière d'excellence client et de transformation de l'entreprise. Les départs doivent être anticipés, le temps de la pratique et du tutorat font aussi partie de la formation. Celle-ci doit être appréhendée comme un outil d'investissement, avec des moyens ambitieux profitant au parcours de chacun.

## Politique sociale, emploi et conditions de travail : rapport SYNDEX

La 1<sup>ère</sup> année d'*Engage 2025* connaît une accélération du projet de transformation d'Orange (digitalisation clients, déploiement de nouvelles technologies, accélération sur les territoires porteurs de croissance, plan d'efficacité des coûts *Scale Up*). La force au travail est en diminution: -4% sur les ETP internes, +2% sur la sous-traitance hors FTTH et +20% sur la sous-traitance FTTH. Tous les domaines affichent une décroissance des CDI et un nombre de recrutements externes en net retrait (782 contre 1425 en 2019). En 2021, le taux de remplacement est de 1 recrutement pour 4 départs.

Pour FOCOM, la volonté de maintenir l'équilibre fonction centrale et support versus équipes opérationnelles interroge. Les recrutements dans

les équipes opérationnelles sont faibles et à cela s'ajoute un taux de départ à la retraite plus élevé pour les fonctions supports. L'entreprise ne pourra atteindre ses objectifs qu'à condition que le nouveau dispositif de fin de carrière soit plus avantageux que le précédent. Nous exigeons des recrutements dans les équipes opérationnelles, notamment dans les territoires les plus touchés et en particulier dans les services clients. La GPEC affiche une diminution des besoins plus importante que les estimations des départs, ce qui laisse présager une accélération des projets de réorganisations et nous demandons à ce qu'ils soient conduits dans le cadre de la nouvelle politique QVT du Groupe, en faveur de la prévention primaire.

#### Politique sociale, emploi et conditions de travail: recueil d'avis

FOCom dénonce cette année encore une situation de l'emploi dégradée et les salariés en subissent les effets désastreux : surcharge de travail, compétences perdues, dégradation du service rendu à nos clients, externalisation de nos activités y compris stratégiques. La politique sociale d'Orange n'est pas la hauteur des ambitions de la stratégie d'un Groupe d'envergure internationale. Le CSEC rejette donc unanimement le bilan et émet un avis motivé négatif.

#### Stratégie de l'entreprise: expertise SYNCEA

Le 17 mars, les élus du CSE Central Orange ont désigné le cabinet SYNCEA pour réaliser une expertise complémentaire sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Les plans stratégiques se succèdent et Orange France se voit dépossédée de son capital génétique au profit d'une filialisation tous azimuts. Nous restons fondamentalement opposés à cet éparpillement du patrimoine qui conduirait à la décision de séparer les réseaux et les services, ce qui peut se traduire à terme par un véritable désastre industriel. Nous dénonçons depuis

longtemps la distorsion entre les investissements massifs dans les infrastructures, supportés par les opérateurs, et les profits réalisés sans contrepartie par les GAFAM. Ce sont eux qui profitent de la valeur créée sur le marché du numérique et ils devraient contribuer aux coûts du réseau. Les technologies de demain sont un véritable enjeu de compétitivité pour le Groupe et nécessitent aussi de pouvoir dégager des moyens en investissements, tant humains que financiers, dans l'innovation et la R & D. Nous attendons du futur président et du futur directeur général un dialogue social de qualité, reconnaissant l'importance des salariés et de leur engagement dans la marche de l'entreprise, qu'ils poursuivent le développement d'Orange et assurent l'avenir de son personnel. La réussite d'Engage 2025 ne pourra se faire qu'à la condition d'un réel équilibre entre performance sociale et économique ne mettant pas en concurrence les salariés des filiales et de la maison-mère, ce qui suppose l'intégration de tous les salariés de la GDT vers la maison-mère, et non l'inverse.

#### Mise en œuvre d'environnements de travail dynamiques dans les projets immobiliers d'Orange

Le parc immobilier serait éclectique et sous-occupé. Une réduction des surfaces tertiaires est prévue entre 2020 et 2023, tout en rénovant certains immeubles pour les adapter aux nouveaux modes de travail : espaces ouverts, collaboratifs, partage de l'environnement et des positions de travail.

FOCom réitère ses propos introductifs de la présentation du PSDI au CSEC du 21 octobre, à savoir que l'immobilier est un outil de création de valeur auprès des salariés, des clients et des prospects. L'examen du concept des espaces dynamiques dans les sites tertiaires ne doit pas se limiter aux seuls volets économiques et immobiliers. Les enjeux RH et managériaux doivent impérativement être posés. Le cabinet Technologia accompagnera le CSEC et rendra son étude au 1<sup>er</sup> trimestre 2022.



J'adhère à FOCom en ligne



ÉCRIVEZ-NOUS

stephane.neivabrandao@orange.com