

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

877 CDI actifs, 6 CDD et 18 alternants sont impactés par ce projet d'évolution des services généraux d'Orange France dont 163 pour la DO IDF, 153 DO GSO, 155 DO GSE, 126 DO GO, 145 DO GNE et 135 à OFS. Le rapport des Commissions Orange France et Santé Sécurité Conditions de Travail Centrale (CSSCT-C) souligne les impacts organisationnels et fonctionnels de ce projet. La mise en œuvre est prévue en Juin 2022, après le recueil d'avis.

Pour FOCOM, l'organisation projetée apparaît comme une organisation de transition, le projet n'intègre pas DTSI, notamment les activités RSI. Autre bémol, l'absence de visibilité sur les étapes à venir, ce qui semble essentiel dans le cadre des activités globales du Groupe pour bien appréhender la déclinaison des activités d'Orange en France et l'organisation pour les clients internes.

Ce projet semble occulter le fait que le

non-remplacement des départs reportera la charge de travail sur « ceux qui restent ». Inquiétudes également sur la charge de travail des personnels de prévention fortement sollicités dans un délai très court, en plus de leur activité normale. Les impacts environnementaux induits par ce projet ne peuvent être minimisés ou se résumer à la seule notion de « salarié-citoyen ».

FOCOM partage les préconisations de la SSC-TC, indispensables pour que ce projet puisse être mené dans des conditions acceptables. Les points de vigilance portent notamment sur les salariés en situation de handicap (108 RQTH) et leur association aux EIHT (Etude des Impacts Humain/Travail), l'harmonisation des fiches ARCQ (Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications) et les niveaux de rémunération dans l'organisation cible, les besoins de formation, l'information auprès des salariés qui sont dans « l'environnement » de ceux concernés par le projet des services généraux, la liste des activités adhérentes ou non et l'identification des activités/postes clés nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation des Services Généraux du futur. Nous demandons qu'à l'issue des EIHT, les analyses et les plans d'action décidés soient suivis en CSEC.

COVID-19: suivi des dispositifs et modes opératoires mis en œuvre dans l'entreprise

Le nombre de repas servis dans les restaurants internes est soutenu (1 035 000 repas servis versus 1 367 000 en 2020). Un besoin de lissage de la présence sur le créneau 11h30 – 14h00 se fait ressentir tout comme celui de raccourcir le temps passé dans les espaces de restauration. En 2021, les Services de Santé au Travail ont réalisé 3 568 vaccinations. Depuis mars 2020, on comptabilise 9 380 cas avérés Covid-19 pour le



Groupe en France. Le nombre de télétravailleurs réguliers est passé fin décembre 2021 à 36 471 (versus 15 648 avant mars 2020) auxquels il faut ajouter 5 599 télétravailleurs occasionnels.

Pour FOCOM, la situation sanitaire peut rapidement basculer du fait de l'arrivée d'un nouveau variant et par conséquent la prudence reste de mise. L'entreprise doit veiller à l'homogénéité de l'application des dispositifs et à renforcer l'accompagnement des managers, soumis à une charge de travail en constante croissance. Au sein des équipes, l'hybridation des modes de travail va nécessiter de s'adapter à de nouveaux repères afin de rendre le plus harmonieux possible le fonctionnement des collectifs de travail. Des tensions sont d'ores et déjà identifiées à savoir des relations tendues entre les non vaccinés et les vaccinés et un sentiment d'injustice perçu face aux droits (exemple des gardes d'enfants).

Toutes les dispositions préventives doivent être prises afin que ces situations ne dégénèrent pas. Nous réitérons nos demandes concernant la possibilité d'autoriser une certaine souplesse sur le temps alloué pour se faire tester et sur la fourniture de masques FFP2 pour les salariés qui en feraient la demande, même si leur métier n'est pas catégorisé comme prioritaire. La crise sanitaire a changé le regard sur le travail à distance. Les personnels ont fait de leur mieux pour conserver le collectif de travail, avec parfois des doutes sur leur sentiment d'appartenance et la pérennité de leur statut au sein de l'organisation.

FOCOM réitère ses demandes de plan d'actions pour l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail. Des défis sociaux de taille at-

tendent la nouvelle Directrice Générale à la tête d'Orange.

Orange Ventures: point de suivi sur l'activité d'investissement direct dans les start-up

Le fonds Orange Digital Ventures (ODV) a été créé en 2015, dans l'objectif d'investir dans les start-up du groupe Orange.

Les 350 M€ d'actifs sous gestion se répartissent entre 170 M€ d'investissements dans les « *Global champions* », 50 M€ en Afrique et Moyen-Orient, 30 M€ en « *impact* » (thématique sur le climat, l'inclusion, l'aide aux personnes) et 100 M€ issus du portefeuille d'investissements historiques. Au 1^{er} février 2022, Orange Ventures compte 16 personnes soit 14 salariés en propre (dont 3 à Dakar) et 2 salariés Orange SA mis à disposition.

FOCOM réaffirme ses craintes de voir le groupe Orange SA se transformer en une entreprise financière, délaissant progressivement sa mission première d'opérateur de réseaux et de services. Le risque est qu'Orange soit tentée de sacrifier sa Recherche et Innovation interne, en ne se basant que sur des critères économiques, au profit de ce type d'investissements à risque dans les start-up. Ces deux formes d'investissements doivent rester complémentaires, proportionnées et durables dans le temps. Les investissements Orange Ventures semblent cohérents avec la stratégie d'Orange et le plan Engage 2025 néanmoins ce bilan n'indique pas le détail des activités de chacune de ces sociétés ce qui permettrait de savoir si elles représentent un réel projet industriel intéressant pour le Groupe.



J'adhère à FOCOM en ligne

