



# InFOcsec

17 et 18 mai 2022

## Bilan annuel Emploi 2021 et Rapport PEC bilan 2021

Les effectifs CDI actifs ont baissé de 6,4 %, les CDD de 21,3 %. La part de cadres supérieurs poursuit son augmentation et atteint 44 %. Sur les 5 142 sorties définitives de CDI du périmètre de l'UES, on compte 4 418 départs en retraite, 211 démissions, 39 licenciements, 64 ruptures conventionnelles et 98 décès. Tous les bassins d'emploi sont en diminution : GNE (-9,6 %), GSE (-6,7 %), GSO (-6,5 %), GO (-6,5 %), IDF (-5,7 %), Caraïbes (-3,8 %) et Réunion-Mayotte (-3,7 %). 501 recrutements externes CDI ont été effectués. La force au travail interne (62 266) a diminué de 3,8 %.

Plus de 21 000 emplois ont été supprimés entre les bilans 2016 et 2021, soit près du quart des effectifs en 5 ans. La décroissance des effectifs s'accélère avec un taux de remplacement de 1 pour 10 en 2021 contre 1 pour 7 en 2020. Les recrutements ont été divisés par 4 en 5 ans et leur taux de féminisation de seulement 28,9 %. Le volet santé et sécurité est encore plus préoccupant. L'absentéisme moyen pour maladie par salarié a augmenté, passant de 8,25 jours en 2016 à 9,14 jours en 2021, avec une hausse des affections longue durée dont certaines sont liées au travail (épuisement professionnel, Burn Out...). L'exploitation de la technologie Fibre nécessiterait moins d'effectifs que le cuivre. Nous attendons de l'entreprise qu'elle clarifie les impacts en matière d'emploi et de compétence. Combien d'emplois seront remplacés par l'IA ? Quant à la politique de filialisation, elle nous expose au risque de perte des expertises clés en cas d'évolution de la structure des filiales. Face à ce constat alarmant, nous alertons Orange sur la situation sociale et ses conséquences à venir.



## Politique Recherche et Innovation : bilan 2020 et orientations 2021

L'innovation est affichée à 620 M€ soit 1,46 % du CA en 2021. Cette tendance à la baisse va continuer en 2022 (-15 M€ soit 1,43 % du CA). La tendance à répartir les budgets en faveur de l'innovation hors Orange Innovation a fortement repris en 2021 (68 M€ réalisés) et continuera en 2022 (70 M€ prévus), au détriment des Orange Labs et autres entités Orange Innovation. On compte seulement 17 recrutements externes. Les 4 priorités 2022 sont : Quels réseaux pour quels besoins à horizon 2030 ? Ouvrir de nouvelles perspectives pour la logistique et les services financiers, Travailler demain, Un numérique soutenable, de confiance et souverain.

FOCom dénonce une tendance au dumping social de l'Innovation, marquée par un transfert important d'activités vers les Orange Labs Internationaux, où la main d'œuvre est à bas coût (5 fois moins cher en Inde) et où le droit social est moins protecteur qu'en France. Le transfert progressif des budgets innovation vers les filiales devrait dépasser 70 M€ selon les prévisions 2022, soit 11,6 % du budget total. Cette tendance inquiète les équipes qui observent une accélération des projets de transformation, ce qui acte le transfert sortant de leur activité vers les Unités d'Affaires ou vers d'autres pays, avec le risque d'un démantèlement progressif d'Orange Innovation. Fortes inquiétudes également concernant la baisse continue des budgets, passés de 862 M€ en 2009 à 619 M€ en 2021, soit -28,2 % en 12 ans ! FOCom déplore ce mouvement visant à transformer Orange Innovation en Société de Service, réduite à répondre aux seuls besoins business immédiats des pays. Le risque de cette vision à court-terme est de perdre notre expertise et notre capacité à garder une longueur d'avance sur nos concurrents. La Direction a annoncé la possibilité de déclarer de l'activité réalisée hors de France au Crédit Impôt Recherche (CIR) sous condition que ce soit en Europe. Ni la Commission, ni les élus n'ont de visibilité sur la nature et la localisation des activités R&D déclarées au CIR, ce qui est inacceptable. Quant à la reconnaissance des chercheurs, ingénieurs et techniciens, comment expliquer le faible niveau de promotions en comparaison de celui pratiqué à Orange SA ? Les résultats

des équipes sont remarquables et auraient mérité une reconnaissance plus respectueuse des efforts consentis.

## Rapport 2021 d'activités des médecins du travail

Extrait de la conclusion du rapport: «*La conjonction de ces différents constats participe à l'apparition de situations de déséquilibre psychosocial dans les équipes. Cela peut amener à une dégradation de la santé physique et mentale des salariés. Il semble que l'entreprise n'ait pas pris la mesure de l'accompagnement nécessaire à ces transformations malgré le renforcement et la nouvelle organisation de la politique de prévention, les nombreuses alertes et propositions d'actions formulées... l'organisation matricielle, à la fois fonctionnelle et hiérarchique, ne facilite pas la prise de décision. Cela interroge sur le « véritable lieu » de prise de décision et peut entraîner une dilution de la responsabilité... La récurrence de ces alertes nous fait craindre une forme de résignation des salariés qui ne voient pas d'améliorations malgré leurs remontées ; une forme d'habitude et de banalisation du mal-être des équipes, là où les termes de « surmenage », « burn-out » se font très souvent entendre et ne constituent plus des cas isolés.* »

En dépit de nos alertes, les difficultés soulevées dans les rapports précédents restent d'actualité. Les médecins soulèvent une hétérogénéité dans le déploiement et le suivi de la qualité des analyses d'impacts et de la mise en œuvre des préconisations retenues par le chef de projet, pour une prévention efficace. La conception des espaces de travail est éloignée de la réalité de l'activité de terrain. Le télétravail pose le sujet de l'organisation du travail et fait office de solution de contournement pour pallier les conséquences liées au Schéma Directeur de l'Immobilier Territorial (SDIT) telles que l'augmentation des temps de trajet. La reconnaissance est également une préoccupation majeure d'autant plus que la Direction a décidé de ne mobiliser le budget reconnaissance que sur de la mobilité. La relation Client a connu un florilège de transformations avec la création des Unités Service Client, des Rendez-Vous qualifiés en Agences Distribution, sans compter les fermetures de boutiques. Ne s'agirait-il pas d'un plan social déguisé!

Cela n'est guère mieux pour Pro/PME ou en Agence Entreprises (charge de travail soutenue, qualité empêchée, pression commerciale...). Les boutiques, l'ancrage DEF, la BLI, le décommissionnement du cuivre, l'annonce par la Direction Groupe de la fin du dispositif TPS, la polyvalence au sein des USC, le pilotage production entreprises, ..., autant de transformations qui ne sont pas de nature à nous rassurer. Nous exigeons que soit mise en place une véritable politique de santé et de sécurité au travail. FOCOM partage la conclusion du Dr PIRLOT « On pourrait regretter que parfois les questions appartiennent à tout le monde et les réponses à personne... ».

## Enquête triennale conditions de travail et stress du CNPS

Le taux de participation s'élève à 46,2 % pour Orange SA et à 27,2 % dans les filiales (33 665 réponses). Comme l'accord Stress l'a prévu, des rapports présentant les résultats au périmètre de chaque établissement secondaire seront produits pour être analysés localement.

Pour FOCOM, ce rapport confirme la non-atteinte de l'objectif fixé dans l'accord 2010 sur la prévention du stress. Nous alertons la Direction sur l'intensité et la complexité du travail, une insécurité socio-économique persistante, des départs non remplacés et sans organiser la transmission des savoirs, une reconnaissance toujours insuffisante et de nouveaux environnements dynamiques qui aggravent les conditions de travail. Les évolutions technologiques ou réglementaires, auxquelles Orange doit faire face, ne justifient en rien de tels résultats. Les plans d'économies successifs, dont le plan Scale Up d'1 Md€, illustrent bien les orientations prioritaires du Groupe. Ce constat édifiant doit être pris en considération. Orange doit montrer sa détermination à améliorer de façon pérenne les conditions de travail et cela nécessite de : recruter, maîtriser la charge de travail, simplifier les process, développer l'autonomie et la coopération, accompagner l'évolution de l'organisation du travail, ralentir le rythme des transformations en prenant le temps, accompagner et valoriser le travail par une véritable politique de l'emploi et de reconnaissance.



J'adhère à FOCOM en ligne

