

CSEC n°14 des 14, 15, 16 mai 2024

Finances et Performances : Évolution du modèle organisationnel (étape 2 du projet) pour renforcer l'accompagnement de la performance opérationnelle (info-consult)

La direction Finances et Performance présente l'étape n°2 du projet TOM (TOMorrow), suite à sa présentation en CSEC du 18/01/2023. Cette étape consiste à transférer 34 salariés + 13,2 ETP d'activités sans transfert salarié, au sein des directions GSP Hub France et FSD. L'objectif de la direction est de poursuivre la mutualisation en transférant des équipes exerçant des activités comptables, de clôture et de production, ainsi que des équipes de solutions finance & data. Le recueil d'avis sera demandé en juin 2024, pour une mise en œuvre dans la foulée. Les élus ont voté une résolution pour mandater la CSSCT, et ont demandé un report afin d'obtenir de l'entreprise des informations complètes et sincères concernant ce projet.

Pour FOCOM, ce projet est de moins grande ampleur que l'étape 1 de TOM (qui imposa un changement de direction pour 913 salariés travaillant en France sur la fonction Finances et Performances au sein d'une nouvelle direction mutualisée). Cependant, les 34 salariés concernés par TOM2 devront quand même changer de rattachement, de périmètre social, et subir l'évolution du métier « Finance Partner ». La direction doit donc apporter des précisions concernant les effectifs concernés, notamment les situations particulières (sénieurs, handicap, salariés éloignés du service, ...)

Enfin, pour les 13,2 ETP d'activités transférées sans transfert de salarié, FOCOM s'est inquiété de l'accompagnement et des risques de sous-charge pour les services cédants (comme sur l'omnicanalité en DO) et de surcharge pour les équipes Finances et Performance qui accueilleront ces activités.



Orange France : projet d'adaptation du processus de livraison des accès fibre entreprise FTTO et FTTE (info-consult)

Les délais et la qualité de service pour la migration du cuivre vers la fibre (FTTO et FTTE) ne sont pas bons : 20 à 30 semaines en moyenne fin 2022. Orange a perdu des parts de marché, et a donc mis en place le programme « 807 », visant la livraison de 80 % des commandes d'accès fibre en moins de 7 semaines.

Le projet présenté vise à améliorer les délais et la qualité de service pour fidéliser les clients B2B, avec 4 objectifs : différencier le mode de production selon la notion de POI (Petite Opération d'Infrastructure) Standard (moins d'1km de fibre du client) et Non Standard ; Passer de 4 à 2 rendez-vous client ; Centraliser et simplifier la relation client sur un seul acteur (le RPE) ; Optimiser et valoriser les déplacements.

Ce projet exigera une évolution des métiers du marché Entreprises : Chargés d'Affaires (CAFF), RPE (Responsables de Production Entreprise) et PPR (Pilotes de Production Réseau), impliquant plus de 650 salariés. 700 des 1 157 techniciens UCI qui exercent régulièrement leurs compétences sur le domaine FTTO et FTTE sont également concernés par le projet. Le recueil d'avis est prévu fin juin 2024, pour une mise en œuvre en juillet-août pour la province et septembre-octobre pour l'Île-de-France.

Les élus ont voté une résolution pour lancer une expertise sur ce dossier (confiée à SECAFI-ALPHA), et mandater la CSSCT ainsi que la commission Orange France. Une demande de report du recueil d'avis a également été formulée, demande refusée par la Direction qui s'en tient aux délais légaux « préfix ».

Pour FOCOM, ce projet d'ampleur qui concerne 1 275 salariés, aura de nombreux impacts : évolution des relations de travail ; complexité de l'activité et polyvalence accrue ; autonomie (et donc responsabilité) accrue ; changement dans la nature du travail ; ... Face à toutes ces exigences, FOCOM a rappelé son attachement militant pour les reconnaissances collectives et individuelles, et a demandé à la Direction de reconnaître les efforts demandés aux salariés en matière d'adaptabilité, d'autonomie, d'engagement et de qualité du travail. Ils demandent également à l'entreprise de fournir des opportunités de développement professionnel et de formation continue, en plus de la rémunération.

Immobilier et Services Généraux : projet d'évolution et de mutualisation (info-consult)

Le projet vise à mettre en place une **organisation unifiée** de l'Immobilier et des Services Généraux au sein d'une même direction. Cela représente un changement d'organisation majeur pour toutes des entités concernées, car les métiers, les activités, les compétences et le mode de fonctionnement sont significativement différents. Pour la Direction, les avantages principaux de cette opération sont le développement de la qualité de services pour les clients internes, l'homogénéisation et l'optimisation des process, outils et méthodes, la création de synergies positives entre acteurs des Services Généraux et de l'exploitation immobilière, ainsi que la pérennisation des compétences.

Le projet concerne au total 1 090 salariés répartis dans différentes divisions et équipes d'Immobilier et/ou de Services Généraux : 722 CDI actifs pour Orange France, 250 pour la DIG, 73 pour Innov, 29 pour SCE, 16 pour Wholesale. 40 % des effectifs concernés ont plus de 55 ans.

Le recueil d'avis sera demandé en juin 2024, pour une mise en œuvre à partir d'octobre 2024 sur la base d'ateliers complémentaires préparant la mise en œuvre au T3 et T4-2024.

Les élus ont voté une résolution pour mandater la CSSCT, et une autre pour demander que ce dossier soit également instruit dans chaque CSEE.



Mutualisation

Pour **FOCom**, si les objectifs de ce projet semblent relativement clairs, les moyens humains et budgétaires pour les atteindre le sont beaucoup moins (malgré les 130 pages du dossier !). Le projet cumule de trop nombreux changements simultanés : de culture, d'organisation, de métiers, de fonctionnement. Les salariés impactés sont d'ores et déjà souvent « *la tête dans le guidon* », avec une réduction historique des effectifs, 40 % des salariés concernés ayant plus de 55 ans, et des conditions de travail non optimales (outils et

process). **FOCom** a formulé de nombreuses questions pour obtenir des précisions sur les impacts environnementaux, les aspects financiers, les économies escomptées, l'analyse de la charge de travail (y compris celle des managers), le détail des mesures spécifiques (salariés en situation de handicap, séniors, accompagnement éventuel de mobilités géographiques volontaires, ...).

FOCom estime que le projet, bien que porteur d'ambitions stratégiques pertinentes, n'est pas réaliste en termes de mise en œuvre. Il existe un risque élevé de désengagement d'une majorité des effectifs, et de conséquences psychosociales.

Orange Gardens Future Chatillon (étape 3) : Opportunité du projet de réaménagement des espaces de travail du site pour accueillir des équipes d'Orange France (RHF et EMT Cachan, DTSI Arcueil/Bagneux, DTSI Ivry) (recueil d'avis)

Le projet immobilier Gardens Futur est réalisé en plusieurs phases. Il consiste, par étapes successives, à (re)concentrer sur des espaces dynamiques les salariés occupant le site afin d'accueillir de nouveaux salariés.

La phase 1 (avril à septembre 2022) avait permis de libérer des espaces en regroupant 2 352 salariés déjà présents sur le site (principalement Innovation, et OF/DTSI) pour accueillir plusieurs centaines de salariés d'Orange Village (Arcueil, provisoirement pendant travaux de rénovation) et 64 salariés d'Orange Campus (Montrouge).

La phase 2 (octobre à novembre 2022) a permis de libérer davantage d'espaces, en regroupant encore plus les salariés occupants du site, pour accueillir 170 salariés d'Orange France « *Chaîne de Valeur* » (Arcueil), 80 salariés de la filiale Orange Content, et 296 salariés de la filiale Sofrecom (Vincennes).

La phase 3 du projet (présentée au CSEC le 4 avril 2024) vise à concentrer à nouveau les occupants du site pour libérer d'autres m² et accueillir des salariés issus d'Orange France : 25 de RHF et Ecole des Métiers Techniques (Cachan), 623 salariés internes + 182 externes DTSI (Arcueil/Bagneux), 20 salariés de l'état-major DTSI (Arcueil), et 31 salariés internes + 11 externes DTSI (Ivry).

Deux autres étapes seront encore prévues en 2024 et 2025, avec l'intégration de 2 500 occupants supplémentaires. Il sera proposé des espaces dynamiques pour tous avec des espaces collaboratifs. Après consultation du CSEC en mai, la consultation des CSEE DTSI et OFS est prévue en août et septembre 2024, pour une mise en œuvre du projet en 2 vagues entre novembre 2024 et janvier 2025.

La CSSCTC, mandatée pour travailler sur ce projet phase 3 en avril 2024, a repris une grande partie des préoccupations exprimées par **FOCom**, et émis des points de vigilance sur l'adaptation des postes de

travail, l'aggravation des temps de trajets, la capacité des parkings auto et deux roues, la gestion des espaces de travail, le télétravail, ...

FOCom, en intervention valant avis motivé négatif, a rappelé son principal irritant : après la 5^e phase du projet, la Surface Utile Brute Locative Aménageable (SUBLA) par poste sera inférieure à 8 m². C'est un indicateur fort de la détérioration des conditions de travail imposées aux résidents ou futurs résidents du site, preuve que le principal moteur de ce projet immobilier est financier. Alors que le bilan de la phase 2 a confirmé que les problèmes acoustiques et de « *bien vivre ensemble* » ne sont toujours pas résolus, la phase 3 de densification est déjà engagée. La capacité des espaces de restauration est également l'une de nos préoccupations. Comment la Direction ose-t-elle d'ailleurs regretter le manque de « *bien-vivre ensemble* », alors qu'elle a elle-même organisé le cloaque comportemental des salariés d'Orange en persistant à densifier les sites ?

CFDT, CFE-CGC, CFTC ont également fait une déclaration valant avis motivé négatif.



Politique innovation, bilan 2023 et orientations 2024 (bloc 2)

Le rapport de la commission Innovation du CSEC (présidée par **FOCom**) a mis en évidence les points suivants :

- Sur le volet social : il y a une baisse de 7,9 % des ETPCDI Innovation en France pour 2023, mais une augmentation de 6 % à l'international. Également, trop peu de recrutements externes (42 en 2023, 25 en 2024) pour compenser les très nombreux départs (580 TPS définitivement partis avant fin 2027).
- Sur le volet financier : En 2023, le budget d'Orange a augmenté de +1,3 %, mais il devrait diminuer de 6,2 % en 2024, représentant seulement 1,30 % du chiffre d'affaires. La roadmap pays (recharging) a

augmenté de +1,4 %, portée par l'Europe (+15,7 %). Le crédit d'impôt recherche est optimisé et stable, et les transferts offshores d'activités (OIC, filiales) sont confirmés.

- Sur la Recherche : Renforcer la recherche en tant que positionnement stratégique clé du groupe implique d'augmenter les budgets de tous les domaines, en rationalisant les processus administratifs pour réinvestir les ressources, et en impliquant régulièrement le personnel par une approche bottom-up.
- Sur la Responsabilité Sociale et Environnementale : La RSE englobe plus que la mesure du CO₂ et doit prendre en compte l'empreinte environnementale et sociale dans son ensemble. Une convention salariée est préconisée.
- Sur l'éthique de la Data & IA : Orange ne peut pas être dispensé de sa responsabilité vis-à-vis de ses sous-traitants et fournisseurs internationaux, en particulier concernant les travailleurs du clic qui "nourrissent" l'apprentissage des moteurs d'IA.
- Sur la softwarisation et la monétisation des réseaux : quelle stratégie pour Orange entre un « Telco Cloud native » propriétaire, open-source, ou solutions des hyperscalers (Microsoft Azure, Google, ...) ?

Une résolution a été votée à l'unanimité pour demander à la direction un point semestriel sur les effectifs innovation en France et à l'international, la commission Innovation étant mandatée pour en assurer le suivi

FOCom, tout en relevant quelques indicateurs pour une fois encourageants dans la réalisation des budgets 2023, a néanmoins dénoncé la baisse brutale des effectifs de 7,8 % en 2023, et la poursuite des tendances à l'externalisation vers les filiales, et à l'offshorisation de l'activité à l'étranger où la main d'œuvre est moins chère qu'en France, et où le droit du travail est moins protecteur. **FOCom** a également dénoncé les projections 2024 qui annoncent une reprise inquiétante de la baisse budgétaire (-6,2 %), portée principalement par les baisses de la Recherche et de l'Exploration, alors que l'innovation court-terme directement financée par les Unités d'Affaires reste sacralisée.

Nous avons enfin insisté sur la nécessité de reconnaissance des techniciens, ingénieurs et chercheurs d'Innovation, qui malgré les baisses d'effectifs et de budget, ont largement contribué à la réussite des projets Innovation en 2023.

Orange, fournisseur officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024 : Projet de recours exceptionnel et temporaire au travail de nuit pour les salariés volontaires de la « Team 2023-2024 » pendant la période des Jeux Olympiques et Paralympiques (recueil d'avis)

L'organisation des Jeux Olympiques Orange 2023-2024 implique la participation de 672 salariés principalement à OF, dont 294 en Ile-de-France. L'organisation des jeux nécessite une présence obligatoire au minimum 2 heures avant les épreuves et 1 heure après, afin d'assurer une continuité de services fournis en 24/24. Les horaires de certaines épreuves olympiques ainsi que l'organisation en 24/24 de sites spécifiques nécessitent le recours exceptionnel et temporaire au travail de nuit pour 233 salariés de la Team (supervision au TOC et à l'IBC, venues 24h/24, ...). Les règles de droit pour l'inter-vacation, l'amplitude journalière, le nombre de jours de travail hebdomadaire max, ... seront respectés. Des contreparties financières (+15 % pour les heures de nuit) et en repos (30 minutes par semaine, ou 3 équivalents forfait jour) sont prévues. L'équilibre vie privée - vie pro sera surveillé. Des dispositifs seront mis en place pour faciliter les déplacements (vélos électriques, navettes, ...)

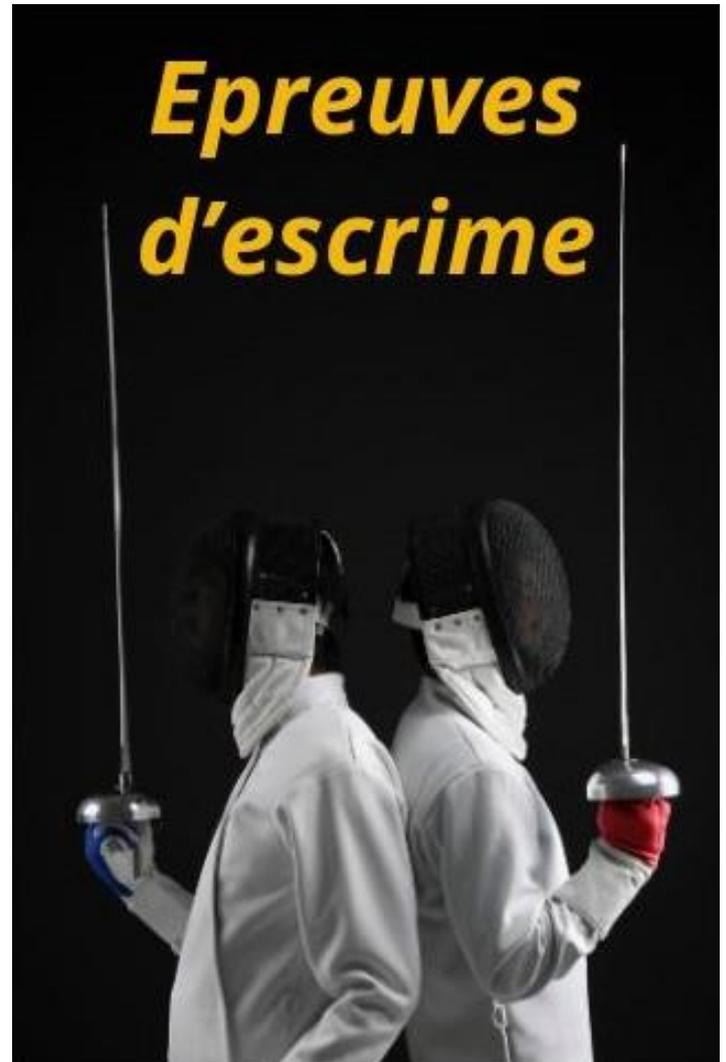
FOCom a regretté que la Direction n'ait pas fait l'effort de produire une version actualisée du dossier d'information-consultation, suite aux échanges en CSEC d'avril dernier, ce qui témoigne d'un dialogue social de mauvaise qualité.

Nous avons interrogé la direction au sujet de l'accord de confidentialité qu'elle a fait signer à des salariés ayant accès à des données sensibles. Nous avons dénoncé le manque d'information donnée aux salariés sur leur droit à recours administratif en cas d'enquête administrative liée à l'accès des intervenants sur site sensible. Pour **FOCom**, il s'agit d'un transfert de responsabilités de l'employeur vers le salarié, y compris pénale, qui relève d'une grande légèreté.

Le projet d'accord sur le travail de nuit concernant les équipes de la « Team 2023-2024 », n'a été signé que par une seule OS (CFE-CGC) représentant plus de 30 % mais moins de 50 % de la représentativité. Une Décision Unilatérale de l'employeur a-t-elle été prise, auquel cas pourquoi n'est-elle pas publique ? La Direction attend-elle le recours au référendum d'entreprise ?

Enfin, **FOCom** a exprimé l'inquiétude de nombreux salariés d'Ile-de-France qui auront de grandes difficultés à accéder à leur site de travail pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques.

L'avis exprimé du CSEC sur ce projet est défavorable (23 contre dont **FOCom**, 1 abstention CFTC, 0 pour).



Team 2023-2024

CLIC SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

