

Plan stratégique : « Lead the Future » ou « No Future » pour Orange Innovation ?

Le 16 février, le groupe Orange dévoilait son plan stratégique, nommé « **Lead the future** », qui vise à se recentrer sur son cœur de métier, s'implanter en Afrique et au Moyen Orient et investir dans la cybersécurité. **Nous partageons la volonté de remettre les télécoms au cœur de notre stratégie.**

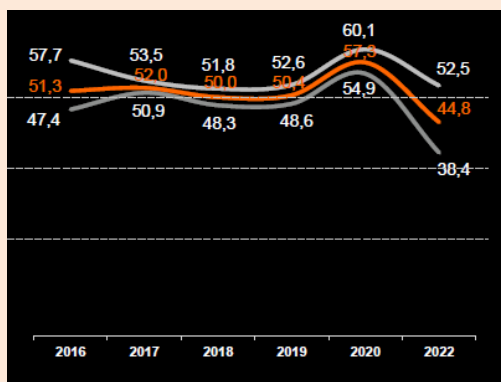
Quel désaveu pour notre ancien PDG, sorti de nulle part et qui y est retourné avec son casier judiciaire mieux garni, son obsession des diversifications-échecs dont on se débarrasse aujourd'hui (télévision et contenus, banque).

S. Richard aura surtout réussi à transformer Orange notamment en une foncière immobilière spécialiste de la construction d'open-spaces invivables poussant au télétravail au détriment des collectifs, en diminuant drastiquement les effectifs du Groupe en France via des transferts d'activités vers le moins-disant social, filiales ou international, les départs sans remplacement, empêchant ainsi le développement de la Recherche et le transfert de savoir indispensables à l'innovation. **Ces choix délétères pénaliseront Orange pour de nombreuses années.**

Aujourd'hui, nous retrouvons notre fierté d'être des acteurs leaders de ce qui a le plus changé la vie des gens depuis un siècle : le téléphone, internet. **Cependant ces annonces cachent aussi une filialisation à outrance des activités et des infrastructures et encore plus de sous-traitance dans la gestion du réseau.**

Le groupe par ailleurs annonce clairement qu'il poursuivra sa politique de maîtrise des coûts avec un objectif de 600 millions d'économies d'ici 2025 après les 700 millions réalisés entre 2019 et 2022. Cette politique d'austérité continuera à être supportée par les salarié.e.s et à avoir un impact considérable sur les conditions de travail, sur l'emploi et sur la pérennité de l'entreprise Orange. **Nous constatons chaque jour que la situation est inquiétante sur les lieux de travail.**

Côté baromètre social, nous ne pouvons constater qu'un décrochage impressionnant qui rappelle les heures sombres vécues dans les années 2000.



La courbe de « la fierté de travailler à Orange » décroche de 16 pts pour la France (cf. graphique, de 54,9 à 38,4).

Fin décembre 2022, 489 collègues sont entrés en TPS. Si ces chiffres ont été boostés par le projet de réforme des retraites, ils l'ont aussi été par l'ambiance autour des métiers de l'Innovation (y compris des environnements de travail ineptes) dont le plan stratégique « Lead the future » pourrait être synonyme de « No future » pour l'entité Innovation. Nos métiers de l'Innovation et de la Recherche y sont bien évoqués, mais dans le dernier paragraphe concernant les métiers. **Alors que l'innovation devrait être le levier pour guider le futur d'une entreprise du numérique, elle se retrouve dans un dernier paragraphe de la stratégie d'Orange, en ultime position avant l'oubli.**

La RSE, notamment la responsabilité environnementale, n'est pas tellement mieux lotie dans le « nouveau » plan stratégique. Il n'y a pas besoin d'être un grand analyste pour voir que l'entreprise est plus intéressée par la performance, l'efficacité, la maîtrise des coûts, la résilience, ... que par les actions pour supprimer les conséquences sur l'environnement de nos activités et services. **Ironiquement, l'entreprise souhaite de positionner comme le maillon incontournable d'une société de « confiance » ... Doit-on rappeler en haut lieu les basiques de la confiance, à savoir qu'elle ne se décrète pas, fait partie d'un tout, est très fragile et ne se regagne pas une fois perdue ?**

Si notre délégation partage l'idée que le secteur des télécommunications est essentiel pour la population et l'activité économique du pays, elle considère que le plan stratégique présenté ne répond ni aux besoins de la population ni aux attentes des salarié.es. Pour la **CGT**, tous les éléments de la stratégie doivent être orientés vers **l'objectif de qualité de service avec les moyens correspondants :**

- **L'augmentation de 10 % minimum des salaires,** plutôt que d'augmenter de 7,5 % les dividendes ;
- **Réinternaliser les activités avec les salarié.e.s** qui les font pour maîtriser l'ensemble des processus ;
- **Mettre fin aux réductions massives d'emplois** de ces dernières années et recruter les emplois nécessaires ;
- **Investir dans la formation, la recherche et développement ;**
- **Améliorer les conditions de travail, et la reconnaissance de l'investissement des salarié.e.s.**

Article 2312-8 du code du travail : « dans le dos des élus tu ne tenteras pas des réorgs »

Le 28 février, l'ensemble des élus unis provoquaient la tenue d'une séance extraordinaire du CSE à propos du transfert des équipes du Hello Lab et de l'équipe Pastel vers la Direction de la communication Orange Innovation.

Ils ont surtout commencé par rappeler à la Direction que le code du travail (article 2312-8) oblige l'employeur à présenter en CSE dans le cadre d'une consultation toutes « mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs. Tout changement structurel, telle la modification du rattachement hiérarchique d'un collectif, est concerné par cet article du code du travail et doit faire l'objet d'une analyse d'impacts notamment au regard de l'exercice d'une activité et de

l'évolution des conditions de travail. » **Il faut dire qu'Orange avait « oublié » de le faire...**

Sur le fonds du dossier, notre délégation n'a pas relevé de problèmes spécifiques.

Notre délégation a rappelé que l'information en CSEE est une obligation légale. Elle doit être communiquée aux élu-es et inscrite au procès-verbal de la séance.

Les élu-es ont adopté deux résolutions à l'unanimité pour mandater les deux Commissions Santé Sécurité Conditions de Travail concernées (CSSCT Marketing et OLR&DT), afin qu'elles s'assurent de l'absence de conséquences sur les conditions de travail des salarié-es des équipes transférées.

Négociations salaires 2023 : Orange refuse de partager ses profits avec ses salarié-es

Les négociations se sont achevées après cinq séances poussives et aucune prise en compte de l'inflation subie par les salarié-es. Avec une proposition finale de 2,10 % d'augmentation collective et de 2% d'augmentation individuelle pour les cadres (non garantie donc, ce sera à la tête du client, mais en toute « équité » bien sûr), à peine plus pour les « non-cadres » aux salaires moins élevés et donc encore plus impactés par la hausse du coût de la vie. Faut-il rappeler que l'inflation dépasse les 6% en 2022, et 16% pour le panier

alimentaire moyen ? ... On est bien loin du compte. **Jamais le budget proposé par la Direction n'a été si inférieur à l'augmentation du coût de la vie !**

A côté de cela, **Orange refuse toujours de partager les fruits récoltés par le travail de ses salariés avec ces derniers : passer de 778 millions de bénéfices (2021) à 2,6 milliards (2022) ne change pas sa politique salariale** (Idem pour les budgets participation et intéressement quasi inchangés).

Brève du CSE : pas que du joli joli !

NON, NON et peut-être... L'arrivée d'une nouvelle Directrice des Relations Sociales et les changements du Directeur et de la DRH d'Innovation semblent être l'opportunité pour la Direction de **durcir encore un peu plus de « dialogue social » :**

- **Pour la diffusion aux salarié.e.s d'Innov d'une enquête sur la connaissance du Handicap** et les conditions de travail relatives à ces situations handicapantes. Ce sujet semblait jusque-là consensuel, **et bien c'est NON !**
- **Pour la diffusion d'une enquête sur les positionnements ARCQ...** La Direction ne souhaite pas que les élu-es du personnel mettent leur nez dans ce processus opaque et source de discrimination comme l'enquête sur les positionnements comparés des Femmes et des Hommes l'a impitoyablement montré, **encore NON !**
- Seule **l'enquête dans le but d'analyser l'impact de la récente réorganisation de Networks/CNC** serait autorisée par la Direction, **mais il n'est pas sûr qu'elle soit facilitée...**

Autocratie quand tu nous tiens... Une première alors que le renouvellement des mandats d'un syndicat avait toujours été accepté par les autres ! Sous l'impulsion de son Représentant Syndicale (RS) L. Piffeteau, la délégation CFE-CGC seule vote à l'encontre de la nomination d'un salarié en tant que représentant de proximité (RP) CGT, car pour le RS CFE-CGC, il s'agit d'une « erreur de casting »... Au final, notre camarade a bien été élu grâce aux votes favorables des autres délégations... **no comment !**

Et en loucedé on prend des décisions... la vigilance d'élus-es a permis de voir que des décisions ASC (Activités Sociales et Culturelle) étaient prises sans la validation des élu-es. Les délégations CGT, SUD, CFTC et FO ont donc fait voter une résolution précisant notamment que **« les élu-es du CSEE TGI doivent rester souverains pour toute dépense engagée par l'instance »**

Cette résolution a été votée à la majorité, et n'a pas pu être bloquée par les délégations CFDT et CFE-CGC qui n'ont plus la majorité des voix au CSE Innovation en raison du départ de certains de leurs membres vers d'autres délégations.

Vous pouvez solliciter vos représentants CGT au CSE :

Anne LEVY (ITS), Sandrine VILLE (MD), Isabelle PETTIER (ITS/Présidente com Handicap), Nabila BELHADJ SALAH (MD), Boumedienne MERSALI (NET), Jean-Christophe PAOLETTI (ITS), Salim MOUNIR ALAOUI (ITS), Jean-Pierre SEBILLE (NET), Dominique POITEVIN (ITS/Coordinateur du groupe de travail Environnement)