

Montreuil, le 01 septembre 2020

## POINTS À L'ORDRE DU JOUR

- Suivi des dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus : Information sur le déploiement des mesures communes au niveau de l'UES Orange pour accompagner le déconfinement progressif décidé par le gouvernement.
- Information/consultation sur le projet de filialisation de l'activité d'investissement direct dans les start-up : Orange Venture.
- Information/consultation des élus du CSEC sur la situation économique et financière de l'entreprise (Bloc 2).
- Information des élus du CSEC sur les résultats de l'entreprise au S1 2020.
- Information des élus du CSEC sur les orientations d'Orange Business Services (OBS).

## Suivi des dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus : Information sur le déploiement des mesures communes au niveau de l'UES Orange pour accompagner le déconfinement progressif décidé par le gouvernement : échéance du 1er septembre 2020

### LA SANTÉ DES SALARIÉS SACRIFIÉE!

Dans toutes les régions de France (DOM compris), le virus n'a pas pris de congés. Les cas de Covid-19 progressent partout sur le territoire, et la circulation du virus regagne du terrain. La deuxième vague est proche ! Les personnes infectées ou asymptomatiques le sont par le biais de transmissions aéroportées (toux, éternuements,..) et par aérosols (particules en suspension) et sont responsables des clusters essentiellement en intérieur.

Orange n'est pas épargné. Les cas confirmés de COVID-19 sont à la hausse dans toutes les DO alors que les capacités des sites sont à minima. Malgré un retour inquiétant de la pandémie, Orange poursuit le retour massif sur sites du personnel avec port du masque (chirurgical) obligatoire en intérieur (réunion, open-space,..), sans se soucier de la situation épidémique dans les différentes régions, et tout en expliquant privilégier la santé des salariés et que le télétravail n'est plus la

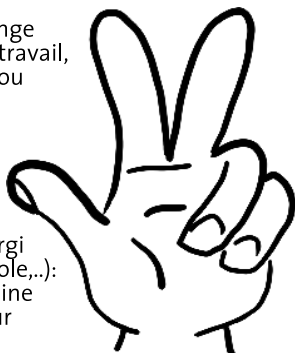
norme mais reste une solution à privilégier dans l'attente d'évolutions du protocole sanitaire gouvernemental.

Dans ce contexte anxiogène, rien ne justifie un retour massif sur site à quelque 50 000 salariés effectuant déjà leurs activités à domicile.

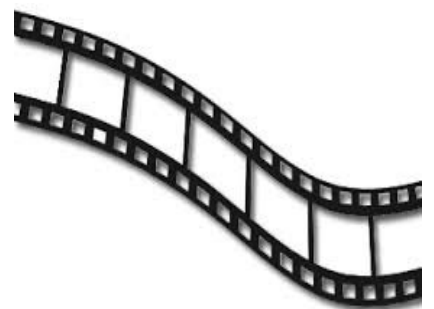
Contrairement à son discours, Orange prend une décision qui va l'encontre de la protection de la santé des salariés et des recommandations du gouvernement pour les entreprises qui sont de « placer leurs salariés en télétravail autant que faire se peut » et d'éviter les déplacements professionnels afin de limiter la propagation du virus ».

La santé des salariés n'est plus une priorité puisqu'ils doivent reprendre leurs activités sur sites en pleine propagation de l'épidémie. La CGT met en garde la direction alors qu'elle a l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).

Au 1<sup>er</sup> Septembre, Orange propose 3 cas de télétravail,  
1. Télétravail régulier ou occasionnel (accord sur le télétravail)  
2. Dispositifs exceptionnels pour les personnes fragiles et vulnérables.  
Télétravail occasionnel élargi (capacitaire, transports, école,..): possibilité de 2 jours/semaine maximum de télétravail sur validation managériale



Au 1<sup>er</sup> Septembre, Orange met en place des mesures sanitaires  
Selon 3 scénarios, mais parie que ce sera très certainement le scénario 1 :  
1. Nouveau renforcement des mesures sanitaires soumis aux directives gouvernementales  
2. Confinement local ponctuel  
Confinement national soumis aux directives gouvernementales mais avec les boutiques ouvertes



### LA CGT NOTE QUE PLUSIEURS DE SES QUESTIONS RESTENT SANS RÉPONSES CLAIRES:

**POINT SANITAIRE : DEPUIS LE DÉBUT DU DÉCONFINEMENT, LA DIRECTION REFUSE LES DEMANDES CGT D'UN SUIVI DÉTAILLÉ DES CAS COVID-19 (NOMBRES, PÉRIMÈTRES, SERVICES,..), D'UN BILAN DE LA SITUATION DES SALARIÉS EN TRAVAIL À DOMICILE COVID-19. ELLE RESTE SOURDE À L'ALERTE SUR DES RUPTURES DE STOCKS DE MASQUES DANS DE NOMBREUSES DIRECTIONS, SE VOULANT « RASSURANTE » SUR LA DISPONIBILITÉ DE 3 MOIS DE STOCKS DONT 1,5 MOIS EN TOURNANT.**

**BOUTIQUES :** Avec 125 incivilités, la direction estime que c'est acceptable. Circulez, il n'y a rien à voir ! Elle n'apporte aucune réponse à la demande d'arrêt immédiat des pools mobiles d'effectif en renfort dans les AD pour risque de propagation du virus comme pour la demande d'adaptation de la PVC.



**ORGANISATION DU TRAVAIL :** La direction tente de reporter ses responsabilités sur le personnel. En effet, pour se protéger, le salarié va devoir aller négocier sa protection : nombre de jours de travail à domicile, aménagement des pauses et du port du masque particulièrement pour l'activité des téléconseillers, des plages horaires (horaires décalés et transports en commun, cantines,...) sans remettre en cause les open-space et flex desk pourtant reconnus comme vecteurs de propagation du virus. C'est scandaleux sachant que le virus regagne du terrain et qu'il y a de plus en plus de zone rouge en France !

**RESTAURATION :** La réouverture des restaurants est en cohérence avec celle des sites tertiaires dans le respect des critères sanitaires : Les restaurants étant tous ouverts, la CGT exige de la direction un budget complémentaire dédié à une indemnité de restauration pour tous les salariés qui poursuivraient leur travail à domicile dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19.



**LA CGT DÉNONCE LE FAIT QUE LA DIRECTION REFUSE QUE LES IRP JOUENT PLEINEMENT LEUR RÔLE AU NIVEAU LOCAL, AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS.**

**BIEN QUE TOUTES CES DÉCISIONS SOIENT PRISES À LA VA-VITE ET UNILATÉRALEMENT ET TOUTES CES QUESTIONS RESTENT SANS RÉPONSE, LA CGT REFUSE DE SUBIR ET NE PEUT TOLÉRER CE MANQUE DE RESPECT DES SALARIÉS ET RAPPELLE À LA DIRECTION QUE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS N'EST PAS UNE OPTION. ELLE N'EST PAS MONNAYABLE. LA CGT A CONFIRMÉ SA POSITION PAR LE VOTE D'UNE RÉOLUTION, EXIGEANT DE LA DIRECTION LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL POUR TOUS LES SALARIÉS QUI LE SOUHAITENT TANT QUE L'ÉPIDÉMIE N'EST PAS CONTRÔLÉE PAR LES AUTORITÉS SANITAIRES.**



### **INFORMATION/CONSULTATION SUR LE PROJET DE FILIALISATION DE L'ACTIVITÉ D'INVESTISSEMENT DIRECT DANS LES START-UP : ORANGE VENTURE.**



Ce projet de filialisation Orange Venture aurait une double vision financière et stratégique en cohérence avec l'écosystème du groupe. Le premier constat, c'est qu'il est un pas supplémentaire dans la financiarisation d'Orange. La CGT s'interroge sur son réel intérêt si ce n'est celui d'avoir un salariat plus flexible, dépendant de la convention SYNTEC, pour plus de rentabilité.

La CGT constate que, dans un contexte de crise économique et sociale sans précédent, Orange ne sait pas trouver 220 Millions € pour augmenter les salaires de 6 % mais sait trouver un budget de 250 Millions € pour celui de fonds d'investissements pour le capital risque.

La CGT regrette la pauvreté du bilan présenté d'Orange Digital Ventures et réclame un complément détaillé. À date, 90 M € ont été investis dans 23 sociétés, principalement dans des sociétés de logiciels. La direction nous explique que le retour sur investissement se fait sur le long terme.

Au-delà du fait d'investir dans des start-up, la CGT a du mal à voir quelle est la plus-value pour Orange dans ses choix stratégiques sachant par exemple qu'il n'y ait aucun investissement dans les domaines de la santé ou de l'écologie. Un seul investissement semble être rentable, celui dans la banque Monzo.

Concrètement, ce sont deux types de fonds ; un fond financier avec efficacité décisionnaire et un fond entreprise avec des logiques industrielles. Les leviers sont la plateforme, l'attractivité avec nos offres de services, l'adaptation de la stratégie d'investissement. Orange Ventures à l'ambition d'investir dans 100 start-up dans la région Afrique Moyen Orient.

Concernant le volet social, l'effectif actuel, constitués de 9 hommes et 4 femmes, a une moyenne d'âge de 35 ans. La CGT note une augmentation conséquente de l'effectif qui passera de 13 à 20 salariés mais regrette que ce soit sous une nouvelle convention moins-disante et hors de notre périmètre social.

## **INFORMATION/CONSULTATION**

### **SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE (BLOC 2)**

**Quelques chiffres clés,**  
•Chiffre d'Affaire: 42,2 Mds € +0,6%  
•Ebitdaal: 13Mds€ (vs 12,9 en 2018) + 0,8%  
•Ecapex: 7,3Mds€ +11%  
•Résultat net: 3,2Mds€ (vs 2,16 en 2018) + 49,4%

Les résultats financiers 2019 sont solides. L'ensemble des salariés du Groupe où qu'ils se trouvent, ne peut que se féliciter des bons résultats obtenus grâce à son travail. Le personnel regrette un manque de reconnaissance et réclame un autre partage des richesses créées à Orange.

Excellents résultats qui auraient dû servir de base de calcul lors des NAO 2020 mais étrangement ou à dessein, la Direction s'est plutôt servie de la crise sanitaire du printemps pour effectuer au passage pas moins de 60M€ d'économies sur les augmentations de salaires.

Comme les années précédentes, les offres Convergentes ainsi que le déploiement de la fibre continuent de porter les bons résultats du Groupe pour le périmètre de l'UES.

La CGT émet des craintes pour l'avenir. Un certain nombre d'activités, qui sont des bijoux de famille, va être filialisé à travers Orange Tower Co et Orange Concessions, ce qui, à moyen terme, par la possible revente totale ou partielle de ces filiales à des investisseurs voire à des fonds de pension, pourrait avoir un impact négatif sur les résultats d'Orange. Impact qui sera aussi néfaste sur le personnel et sur les compétences notamment sur les réseaux qui sont le cœur du métier et du fonctionnement d'Orange. Le confinement et l'explosion du travail à domicile depuis le mois de Mars a mis encore plus en lumière l'importance d'avoir des réseaux robustes et entretenus et le fait qu'ils doivent rester des biens d'intérêts publics.

Il y a également l'augmentation de la dette avec l'achat des licences 5G. De mauvais augures pour les salariés qui vont non doutant pas devoir en payer chèrement le prix.

Les résultats 2019 serviront inévitablement de base de comparaison à l'année 2020 afin de mesurer l'impact de la crise sanitaire sur les résultats du groupe Orange quelle que soit sa géographie.

La CGT réitère sa demande d'une autre répartition des richesses en octroyant un treizième mois à l'ensemble des salariés ainsi que la ré-internalisation de l'ensemble des activités afin que les compétences restent au sein de l'entreprise.

### **INFORMATION SUR LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE AU S1 2020.**

**Quelques chiffres clés,**  
•Chiffre d'Affaire : 10,4 Mds €, +1% (vs 10,3% en 2018)  
•Ebitdaal : 2,6Mds€ (vs 2,58 en 2018), +0,5%  
•Ecapex : 1,58Mds€ (vs 1,63 en 2018), -0,3%  
•Résultat net : 1Mds€

Les résultats financiers du 1<sup>er</sup> semestre 2020 font mieux que résister en dépit des effets de l'épidémie de Covid-19, notamment grâce à la bonne performance en France +2,7 %.

La direction précise que les coûts sanitaires (masques, nettoyages,..) liés à la COVID-19 sont de 160 millions d'euros pour une économie de frais généraux de 164 millions d'euros sans nous donner plus d'explications.

La CGT rappelle que cette croissance est le résultat des investissements dans le très haut mais également de l'implication de l'ensemble du personnel du groupe dans ce contexte de pandémie sanitaire. C'est bien le travail des salariés qui génère la valeur !

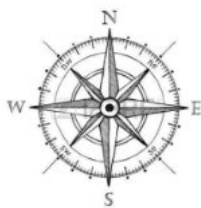
La CGT dénonce la décision d'Orange de réduire les investissements dans les réseaux, les réseaux télécoms, alors que cette période de pandémie, a rappelé qu'ils sont plus que jamais un bien essentiel et une ressource critique pour l'ensemble de la population comme pour les entreprises. Pour la CGT, ce sont les investissements qui permettront à Orange de pérenniser son activité.

Dans le même temps, Orange met en œuvre son plan stratégique Engage 2025 et son plan d'économies d'1 milliard d'euros net d'ici 2023. La CGT rappelle que les salariés ne doivent plus être la variable d'ajustement comme déjà appliqué par la GPEC, qui n'a pour seul objectif la réduction de la masse salariale avec 7 963 emplois détruits ces deux dernières années !

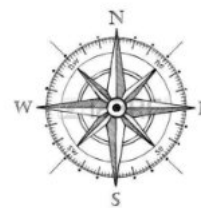
Inadmissible au vu de nos résultats et alors que la direction maintient ses objectifs aussi bien commerciaux que financiers, sans réduire le dividende pour l'année 2020.

Pour la CGT, cet engagement sur le dividende est fait au détriment des investissements, de la Recherche & Développement, de l'emploi, des salaires et des conditions de travail.

Au vu de ces résultats solides en pleine pandémie, de 16 Mds€ de liquidités disponible et de la volonté du PDG de verser la totalité du dividende, la CGT exige une juste répartition des richesses créées, en ouvrant immédiatement des négociations sur l'attribution de la prime Covid-19 payée à moins de 8 000 salariés, l'indemnité de restauration et la « prime télétravail COVID-19 » et une renégociation salariale NAO 2020 pour appliquer un complément d'augmentations générales à l'instar des actionnaires.



# INFORMATION SUR LES ORIENTATIONS D'ORANGE BUSINESS SERVICES (OBS).



**L**a CGT note qu'Orange Business Services, offrant des services digitaux aux entreprises, leader en France et dans le B2B à l'international, est devenue une filiale d'Orange.

Son objectif est de générer 60% du Chiffre d'Affaire en 2025 en s'appuyant sur trois leviers. La croissance autour de l'hyper-connectivité, du cloud et la cyber sécurité, l'accélération des services d'intégration des systèmes digitaux et sa transformation en se réinventant pour les prochaines mutations technologiques.

Sachant que la France représente 70% des parts de marchés, la présence des GAFAM dans ce domaine annonce une concurrence féroce.

Au travers des sempiternels engagements 2025 chers à notre Direction, les informations économiques, et les ambitions d'OBS nous ont été présentées. Ces choix technologiques sont incontestables si nous ne voulons pas à terme, devenir de simples gestionnaires de tuyaux.

Mais, où est passé le volet social ?

Dans cette période anxiogène, la direction a éludé nos questions sur l'état de santé des troupes d'OBS, l'évolution des effectifs, la reconnaissance, la rémunération et les projets à venir. Circulez, y a rien à voir !

Depuis mars, comme toutes les entités d'Orange, OBS a su se réorganiser pour permettre à ses clients de bénéficier des ressources nécessaires à la continuité de leurs activités et à leurs salariés de travailler à distance. Le réseau a pu absorber la montée en charge des usages grâce à la maîtrise de notre outil industriel, d'un réseau fibre propriétaire, très haut débit, équipant la plupart des entreprises. Le savoir-faire de nos collègues a été déterminant. Qualifiés de « héros du réseau » par le PDG, les salariés ont prouvé leur engagement mais la NAO salaires 2020 les a oubliés contrairement aux actionnaires.

Pourtant, en 20 ans, depuis l'ouverture du capital, les effectifs ont été divisés par deux, Chez OBS, comme pour la maison mère, si vous vous demandez à quoi rêvent les dirigeants, la réponse est dans leurs discours commerciaux aux Grandes Entreprises : la fin du salariat !

Le PDG lui-même n'a-t-il pas précisé « Qu'il y a certains domaines sur lesquels il faudra se concentrer particulièrement, notamment la numérisation des processus au sein de l'entreprise, la gestion des données et l'intelligence artificielle.

D'ici 15 ans, la moitié des postes existants aujourd'hui auront disparu, ou, a minima, profondément évolué. ». En d'autres termes "Construisons tous ensemble l'entreprise de demain mais pas pour vous !"

La sous-traitance est omniprésente. Les réseaux, qui génèrent l'essentiel des revenus d'Orange (60% des revenus sont liés aux accès) sont considérés depuis 2 décennies comme des centres de coûts Sous l'impulsion des fonds de pension et d'investissement, l'entreprise prend le tournant de l'externalisation de ses réseaux à l'instar d'autres opérateurs. Les projets TowerCo et Orange Concessions en sont les prémises.

Pendant ce temps, les salariés d'OBS, connaissent réorganisations et restructurations. Les formations nécessaires à appréhender l'adaptation des outils mais aussi les grandes orientations technologiques se résument à 22h dans l'année. Une formation toujours plus on line.

Autre inquiétude sur l'après-vente, du B2B au Cloud, de l'IoT à l'IT, ces services doivent être délivrés aux clients, la crainte d'une dégradation de la qualité de service est réelle en sacrifiant l'humain à l'IA.

**L**a crise du COVID-19 a renforcé l'idée qu'il n'y aura pas de développement numérique sans cyber sécurité. Soutenu par la CGT au sein du CA, le développement de cette filière est un enjeu de souveraineté numérique pour la France comme pour l'Europe. Comme le réseau, richesse de l'entreprise, les salariés, en nombre, formés doivent permettre à OBS de relever le défi des mutations technologiques à venir. La CGT s'inscrit dans ce processus et met en garde contre une concurrence trop libre qui pénalise les acteurs qui investissent le plus, et contre les logiques de financiarisation et de réglementation à tout crin : quel avenir peut-elle assurer à ses salariés dans cette recherche sans fin de productivité?

## Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom .....	Prénom .....
Adresse .....	
Code Postal .....	Ville .....
(Facultatif) Téléphones → (perso) .....	→ pro .....
Grade/Classification .....	Métier .....
Service/Bureau (nom et adresse) .....	