



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

#CCUES

L'information de vos représentants **CFDT** au CCUES d'Orange

N° 6



Déclaration préalable CCUES Orange du 5 avril 2016

Les 2 opérateurs Orange et Bouygues Telecom ont officialisé ce 1^{er} avril la fin des discussions engagées le 5 janvier 2016 en vue de leur possible rapprochement.

Dans un contexte d'un besoin encore accru d'investissements importants et nécessaires dans le Haut Débit fixe et mobile dans notre pays, l'échec de ces négociations risque de mettre un coup d'arrêt durable à une recomposition pourtant inévitable du secteur des télécoms en France.

En 2012, la **CFDT** dénonçait l'arrivée d'un 4^{ème} opérateur au profil low cost et aux effets dévastateurs pour l'emploi dans le secteur et chez les sous-traitants, les modalités d'attribution des fréquences 4G, la transformation des Fournisseurs d'Accès Internet en vache à lait au nom de la politique culturelle... Orange était alors sommé à l'époque d'investir par son propriétaire qui saignait chaque jour l'entreprise un peu plus avec sa politique du dividende fort.

La **CFDT** a toujours été réservée sur les politiques strictement consuméristes qu'elles soient nationales ou européennes. Elles se traduisent le plus souvent par une pression toujours plus forte sur les entreprises et leurs salariés. Ainsi, les conditions d'arrivée du 4^{ème} opérateur ont produit leurs effets sur les prix pour les consommateurs, mais ont aussi impacté négativement l'emploi et les conditions de travail des opérateurs comme de leurs sous-traitants. Ces politiques portent toujours le risque de compromettre l'investissement nécessaire à Orange et à toute la filière du numérique.

Avec ce scénario d'un éventuel rapprochement de Bouygues Télécoms avec notre Groupe, la **CFDT** d'Orange considérait qu'après une guerre concurrentielle forte suite à l'arrivée du 4^{ème} opérateur en 2012, cette opération aurait pu être créatrice de valeur pour Orange, et estimait aussi que ce rapprochement pouvait être le garant des enjeux d'investissements et être socialement exemplaire (*pour reprendre les déclarations du PDG Stéphane RICHARD*).

Pour la **CFDT** de Bouygues Télécoms, ce rapprochement Orange Bouygues aurait pu être une opportunité pour reclasser l'ensemble des salariés Bouygues Télécom chez Orange en stabilisant le secteur et garantissant le maintien durable des emplois. Les salariés de Bouygues Télécom n'ont maintenant plus qu'un seul choix : la stratégie « stand alone » d'un opérateur qui peine à trouver sa place dans le paysage du secteur des télécoms.

Bien entendu, la question de la gouvernance, avec l'État actionnaire, était plus que jamais au centre des préoccupations de la **CFDT** d'Orange sur cette possible alliance industrielle.

Pour la **CFDT**, cette opportunité ratée augmente les risques sur l'emploi global dans le secteur des télécoms en France et risque de diminuer les capacités d'investissement de l'ensemble des acteurs à un moment où tous les pans de l'industrie du numérique sont un enjeu majeur pour demain.

En restant donc un pays avec un secteur des télécoms organisé autour de 4 opérateurs, la France passe à côté de l'occasion d'une mobilisation (*certes « imposée »*) par ce rapprochement entre Orange et Bouygues Telecom pour mieux affronter demain la consolidation du secteur en Europe.

La **CFDT** restera vigilante sur l'investissement et l'emploi dans le secteur français des télécoms, secteur qui n'a pas fini de connaître des évolutions, voire des perturbations économiques et sociales !

Ce mois-ci le fil conducteur de ce CCUES est donc tout trouvé : la stratégie.

Stratégie de l'entreprise avec un exercice désormais obligatoire, les questions-réponses des élus du CCUES au Conseil d'Administration.

Stratégie R&D, pour finir, avec une présentation du bilan 2015, de la politique Innovation 2016 et un focus sur le programme Nova+.

Bonne lecture !

Sonia Banderne, Représentante Syndicale CFDT au CCUES, Déléguée Syndicale Centrale adjointe de l'UES Orange

Stratégie de l'entreprise (point d'étape Essentiels2020)

Cet échange avec l'entreprise fait suite à la 1^{ère} partie de la présentation annuelle et obligatoire par l'employeur de la stratégie de l'entreprise.

En février Stéphane Richard était venu au CCUES pour présenter un premier bilan du plan Essentiels2020 et des perspectives pour l'année 2016 (voir #CCUES n°4).

Après les échanges avec les élus du CCUES, les questions soulevées et commentaires ont été examinés par le Conseil d'Administration d'Orange et ont donné lieu aux réponses écrites qui ont été présentées et commentées en séance le 5 avril par Ramon FERNANDEZ, Bénédicte JAVELOT et Jérôme BARRÉ.

Pour la **CFDT**, les comptes 2015 présentés au CCUES montrent que la première année d'exécution du plan Essentiels2020 est allée au-delà des objectifs initiaux.

En effet, nous constatons une stabilisation du chiffre d'affaire et de l'EBITDA, un maintien du niveau de la dette, une politique de développement du groupe en Afrique et en Europe.

Notons également l'amélioration de la qualité de service, de la digitalisation, la diversification dans la cyber sécurité, le mobile Banking et l'internet des objets.

En toute logique la stratégie présentée, forte de ses succès annoncés sur 2015, reste donc la même.

Devant ces succès, la **CFDT** se félicite de l'annonce par la Direction du versement d'un supplément d'intéressement suite à notre revendication.

Il eut été illogique et parfaitement injuste que les efforts de tous les salariés, ayant permis la réalisation d'une première année de plan au-delà des objectifs initiaux, ne soient pas récompensés.

Que les salariés soient les premiers bénéficiaires d'un environnement économique plus favorable et du retour à la croissance du marché des télécom est, pour nous **CFDT**, le 1^{er} signe positif d'un engagement de l'entreprise vers la reconnaissance de l'investissement collectif des salariés dans l'évolution de l'entreprise. Espérons que les NAO traduisent à leur tour cet engagement.

Commentaires de l'entreprise :

Ramon FERNANDEZ : quelques commentaires sur l'échec des négociations avec les autres opérateurs pour le rachat de Bouygues Télécom : c'est une occasion manquée, trop de divergences, en particulier sur le plan social et la gestion des risques (voir communiqués de presse Orange).

Orange va continuer à décliner le plan Essentiels2020 et rester attentif aux différents scénarios d'évolution du marché français. Dans le domaine des fusions/acquisitions le Groupe va se focaliser sur les dossiers en cours (Afrique, Groupama, ...).

Le but est d'être un opérateur convergent dans toutes les géographies. Le bonus en cash de la cession d'EE sera employé pour financer l'achat de spectres, les acquisitions en AMEA, la consolidation des dettes.

La construction du réseau LoRA dans 18 agglomérations

Le développement des compétences, la transformation des métiers sont des enjeux majeurs dans la stratégie d'adaptation de l'entreprise aux défis technologiques de demain.

La facilitation des parcours professionnels, la préservation des savoir-faire et des savoirs être dans un contexte de départs massifs doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Pour la **CFDT**, l'accompagnement de chacun doit se traduire dans un plan de formation ambitieux et une reconnaissance salariale significative et équitable.

De même, dynamisme économique ne peut se concevoir pour nous sans une politique de l'emploi soutenue notamment par l'embauche plus forte de nos jeunes alternants et la ré-internalisation d'activités en lien avec nos besoins de développement, sans toutefois engendrer une destruction massive d'emploi chez nos sous-traitants.

Miser sur une qualité de service irréprochable, innover dans des produits qui créent les usages de demain sont des atouts de différenciation qui imposent une responsabilité qui ne saurait se reporter sur un accroissement excessif d'une sous-traitance parfois éloignée de nos valeurs sociales.

Au plan stratégique "Conquête 2015" était associé le "Nouveau Contrat Social". Le nouveau plan stratégique Essentiels2020 souffre du déficit d'un nouveau "Nouveau Contrat Social" qui lui soit associé... Pour les femmes et les hommes constituant le personnel d'Orange, c'est essentiel !

En conclusion, ce qui pourrait être un satisfecit sur le volet finance et marketing est pondéré par une vigilance accrue sur le volet social.

La **CFDT** a donc fait le choix de l'abstention sur la stratégie Essentiels2020 étant insatisfaite de ne pas avoir à date de vision sur le volet social.



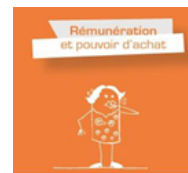
Retrouvez notre 1^{ère} analyse de la Stratégie Essentiels2020 dans le #CCUES n°4 de février 2016.

demande un investissement non négligeable. La concurrence domestique est relancée en ce début d'année par un processus de promotions chez les autres opérateurs, Orange ne s'engagera pas sur cette voie et préfère miser sur la qualité des réseaux et dans l'investissement. Les fonds engagés pour l'innovation doivent d'abord servir l'innovation interne, la part consacrée aux startups restera minime

Bénédicte JAVELOT : la politique dans les contenus est d'avoir un rôle de distributeur, mais aussi d'agrégateur. Cela permet de créer des bouquets et surtout de contrôler la qualité des contenus. L'achat de droits dans le football en Espagne a été rendu obligatoire par le quasi monopôle de Telefonica, il n'y a pas d'autre projet de ce type.

Jérôme BARRÉ : le volet social fait partie des 5 volets fondamentaux du projet Essentiels2020. Une nouvelle version du Contrat Social est en cours de finition et sera présenté aux OS rapidement pour mise en œuvre au mois de mai 2016. Il décrira la vision sociale de l'entreprise. Les négociations en cours s'inscrivent dans ce cadre avec la volonté de l'entreprise d'aboutir. L'accord sur la digitalisation serait un bon signal pour les salariés et ferait d'Orange la 1^{ère} entreprise ayant un tel accord pour éviter l'exclusion numérique, protéger les données personnelles et séparer vie professionnelle et vie privée.

La NAO doit aboutir à la mise en place d'une juste rétribution, trouver la juste répartition entre le collectif et l'individuel, dans l'individuel équilibrer les mesures d'adaptation et les mesures de rattrapage. Une politique de l'emploi responsable, basée sur une GPEC triennale prenant en compte les données relatives à la sous-traitance et respectant les équations des accords.



Jean-Paul Hatterer,
élu au CE Fonctions
Supports et Finances,



Philippe Bourgeon,
élu au CE Fonctions
Supports et Finance

Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise bilan 2015/politique 2016

Une fois n'est pas coutume, les élus du CCUES n'ont pas été consultés sur cette présentation de la politique R&D d'Orange SA. En effet, les travaux de la commission R&D du CCUES sont toujours en cours et elle n'a pu rendre son rapport sur ce dossier. Ayant pour but d'éclairer les élus, il était difficile pour les membres de cette assemblée, d'avoir un avis pertinent et complet sur ce sujet.

Que dire, de plus, aux membres de la commission, qu'un avis est rendu sans tenir compte de leur connaissance, de leur travail... et de leur analyse. Parce qu'il faut bien l'admettre : ce dossier est complexe.

Le groupe Orange a structuré son organisation, adaptée à proposer des innovations sur les 4 secteurs appelés "pays" que sont Orange France, les pays de la zone Europe, toute la zone AMEA (Afrique) et OBS.

Les directions, intervenant à tous les niveaux de la chaîne de l'Innovation, ont une idée claire de la stratégie à suivre. La **CFDT** ne refuse pas l'évolution qui consiste à passer de la R&D vers l'innovation.

De plus, la direction a pris la mesure des liens à maintenir entre les 3 domaines : Recherche, Anticipation et Développement. Une telle découpe permet d'avoir une vue précise des structures de coûts et de réagir à temps face à la rapidité de sortie de services par les opérateurs ou les entreprises de l'Internet qui s'appuient sur nos réseaux, dans un contexte de concurrence accrue. On peut citer par exemple les innovations concernant la nouvelle box ou l'Internet des Objets...

Cependant, pour la **CFDT**, plusieurs éléments factuels révèlent une nécessité d'amélioration sur certains axes et notamment sur :

- l'absence d'anticipation des recrutements alors que les départs sont prévus et connus. Par exemple le recrutement sur moins d'un mois en fin d'année d'anciens apprentis alors qu'il était possible d'anticiper,
- l'arrêt brutal de la sous-traitance dans des secteurs clés comme la validation des Box, sans prévision de compensation par des effectifs internes,
- la poursuite de la réduction de 3% en 2016, et projetée en 2017, des moyens consacrés à l'innovation, contradictoire avec la volonté affichée de maintenir un effort proportionnel au Chiffre d'Affaire, sur ce domaine,
- la réduction du budget de recherche à 95 M€ alors même que la direction reconnaît être allée trop loin dans la baisse, et veut en 2016 revenir à 100 M€
- une exigence permanente de baisse des moyens, qui entraîne une pression accrue sur les salariés.

Dans le domaine de la R&D et de l'innovation, comme dans le reste du groupe, mais avec un peu de décalage, des départs massifs sont prévus avec pour conséquence des compétences non remplacées.

Même si la stratégie est clairement affichée, il apparaît, dans les faits, que les recrutements prévus arrivent tard si l'on tient compte du temps qu'il faut pour monter en compétence sur des domaines de plus en plus complexes.

Il serait temps que l'anticipation, dans le recrutement aussi, soit au rendez-vous...

Rendez-vous lors d'un prochain CCUES, après la présentation du rapport de la commission R&D par le président **CFDT** qui sera invité, pour recueillir l'avis des élus.

Il faut là aussi rappeler que l'avis sur la politique R&D est une obligation légale conditionnant le Crédit d'Impôt de la Recherche dont bénéficie Orange SA.



Laurence Morel Bertrand,
Élue au CE de la DO Nord



Pascal Thiéry,
Élu au CE de la DO Sud



Bilan Nova+

La **CFDT** reconnaît volontiers que le bilan proposé sur l'organisation Nova+ réalisée à partir de 2012 répond bien à l'engagement pris il y a un an, il n'en reste pas moins que sa rédaction est un peu trop largement positivée.

Certes, la **CFDT** admet l'avancée sur la structuration de la chaîne de l'innovation, avec entre autres l'émergence de la notion d'anticipation entre la recherche et les développements, ce qui est un passage essentiel dans l'aventure de l'innovation.

La **CFDT** reconnaît aussi que la gouvernance et les roadmaps associées à cette matrice de projets semblent s'être améliorées. Ceci est une bonne chose ; mais désormais, c'est plutôt dans l'implication des chefs de projet, que l'on espère voir une amélioration : principalement les délais de décision.



Sur ce point, la direction partage l'analyse de la **CFDT**. Elle reconnaît que des progrès sont à faire, principalement en donnant un pouvoir décisionnel plus important à la main des chefs de projet, que ce soit au niveau budgétaire, des choix technologiques ou autres... Qu'il faut faire en sorte que l'équipe projet soit capable de prendre des décisions plus rapides sur plusieurs domaines.

Par ailleurs, si la place donnée aux pays semble porter quelques fruits dans les mises en œuvre pour intégrer les équipes et faciliter le portage des projets ; en revanche, la dérive du court terme devrait être mieux contrôlée par les régions, de même que la réflexion à moyen terme ; en y intégrant par exemple le financement de l'anticipation par les pays, de manière à mieux préparer et former les équipes locales et les inclure dans les enjeux de leur avenir technologique.

Sur ce point aussi, la direction partage l'analyse de la **CFDT**. Oui, il faudra insister pour que les pays s'améliorent sur l'anticipation. D'ailleurs, pour essayer de mieux impliquer les pays sur l'anticipation, on les implique au niveau des roadmaps et ce sont les pays qui donnent les GO. Mais la direction précise que les budgets d'anticipation sont pris au niveau central et distribués par zone et non par pays, car l'innovation d'un produit peut concerner plusieurs pays dans la même zone. Elle reste convaincue que les budgets doivent être centralisés pour les préserver et qu'ils ne soient pas diminués au profit du développement dans les pays à court terme : on est encore dans l'équilibre entre préserver l'anticipation et attendre le GO des pays.

La **CFDT** reconnaît aussi que la généralisation du mode projet intégré a apporté une culture d'entreprise qu'il faut encore professionnaliser ; mais le rajout ultérieur de l'agilité à la mode Orange 'OneRoof', malgré sa communication positive, n'est pas un remède miraculeux à un mode de travail dont on aurait supprimé tous RPS et ne devrait pas devenir une mode à généraliser. Le retour rapide de la perception client sur les développements est bien sûr à favoriser, mais la vraie agilité pour répondre au marché ne saurait se limiter à des méthodes et des outils.

En effet, la direction admet que tout projet ne nécessite pas de travailler en projet intégré ou en mode agile. Mais sur certains projets d'innovation, on se doit d'avoir un état d'esprit qui permette de travailler plus en mode agile ; car l'adaptation d'un projet doit se faire rapidement en y associant les opérationnels et les développeurs, lorsqu'ils sont dans une même salle.

Pour conclure, l'innovation ouverte, demandée par la **CFDT**, a fait de gros progrès grâce à Nova+, tant par : les incubateurs, les accélérateurs ainsi que les possibilités financières d'investissements risqués qu'il faut saluer, et ce, avec une attention particulière pour assurer le plus grand professionnalisme sur ces métiers nouveaux. Au final cette nouvelle organisation a malheureusement été accompagnée d'une nouvelle chute des efforts d'investissement, à hauteur de 150 millions d'euros entre 2011 et le prévisionnel 2016, après la grande dépression des années 2005-2010.

Christelle Chevalin, élue au CE d'Orange Caraïbe
Michel Saldou, élu au CE de la DO Île-de-France

Pour plus d'informations, contactez localement vos représentants CFDT

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / Espace syndicats

Et sur Internet:

<http://www.f3c-cfdt.fr>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité d'Orange
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr