



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

#CCUES

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

N° 4



Bonjour à tous,

Ce mois-ci au CCUES, la **CFDT** a pu échanger avec Stéphane Richard pour faire un point d'avancement sur les orientations stratégiques prévues dans le plan **Essentiels 2020**. Au-delà de notre analyse et des questions que nous avons pu poser en séance, nous avons longuement échangé sur 3 principaux sujets que sont Bouygues Télécom, le volet RH du plan stratégique et Orange Banque.

Evoquée depuis le début de l'année, la **reprise des discussions avec Bouygues** interroge. Sur le rachat de Bouygues Télécom, le postulat de base est un accord et une participation de l'ensemble des opérateurs à cette opération et une acceptation par les autorités de concurrence ; s'y ajoutent 4 conditions que l'entreprise a exposées :

- L'opération doit être socialement exemplaire : **comment ne pas partager cette approche ?** Mais c'est sur pièces que nous devons juger. La **CFDT** Orange est en lien avec la **CFDT** Bouygues Télécom afin d'avoir une approche cohérente. La pyramide des âges d'Orange devrait faciliter l'intégration de nos collègues de Bouygues.
- L'opération doit être créatrice de valeur pour Orange. Avec un réseau et un SI déjà en mesure de les absorber à un **coût marginal**, tout nouveau client pour Orange génère de la valeur ajoutée. Quel en sera le vrai coût ? Quels en seront les avantages pour Orange ? Quels seraient-ils pour nos concurrents ?
- Ne pas déséquilibrer notre bilan et nos capacités d'acquisitions notamment en Europe. La solution vers laquelle tend Orange (échange de titres) malgré l'effet dilutif semble effectivement **la plus sage**, mais il faut aussi en mesurer les **conséquences sur la gouvernance** de l'entreprise...
- Gouvernance : l'État doit rester le 1^{er} actionnaire. À court terme, la **CFDT** n'en doute pas mais, à plus long terme, n'assisterions nous pas au travers d'un rachat de Bouygues Télécom par Orange à un prise de contrôle d'Orange par Bouygues ?

S'il est avéré que les salariés de l'entreprise Orange pourraient globalement partager les orientations stratégiques de « Essentiels 2020 », la **CFDT** constate, cependant, que bon nombre d'entre eux restent interrogatifs sur une telle opération.

Sur l'aspect **Ressources Humaines** :

Pour commencer un point positif : la progression des résultats de l'enquête semestrielle RH indiquant que les salariés se sentent mieux dans leur entreprise.

Concernant le nouveau **Plazza** : comment se fait l'appropriation de cet outil par tous les salariés : à travers du temps dédié à la formation, à travers des objectifs d'utilisation ?

Est-ce un outil de production ou un simple réseau social de discussion ? **Tout n'est pas clair à ce jour.**

Il semblerait que l'environnement économique soit plus favorable, avec un retour à la croissance du marché des télécoms ; nous pensons que cela doit **profiter aux salariés** et qu'il faut avancer dans les négociations sur la reconnaissance des compétences afin de prendre en compte les efforts d'investissement des salariés et leur capacité d'adaptation à l'évolution des métiers par la polyvalence et leur engagement de plus en plus fort dans des **parcours professionnels** vers des métiers porteurs

Nous serons attentifs aux engagements pris par l'entreprise quant aux **2300 recrutements** externes pour 2016 et au coup de pouce sur l'embauche en CDI d'ex-alternants prévue en 2015 et décalée sur le 1^{er} trimestre 2016.

Au vu des dossiers en cours de négociation tels que Groupama Banque et Bouygues Télécom, nous pourrions en déduire qu'ils n'auront aucun impact sur l'**accord intergénérationnel** et qu'ainsi les emplois éventuellement transférés à Orange ne seront pas défalqués des engagements d'embauche pris lors du RDV sur l'emploi.

La **sous-traitance** n'est pas évoquée dans ce dossier, elle fait pourtant partie de la stratégie d'emploi ; son niveau se situe entre 20 et 21% de la force au travail totale. Les échanges avec la direction sur ce sujet dans la commission emploi/formation du CCUES font apparaître une tendance dans les prochaines années vers une diminution de la sous-traitance. Dans ces conditions, la **réinternalisation** de certaines activités doit être envisagée. Il est fait mention d'un **nouveau plan Chrysalid**, quels domaines seront concernés ? Quels objectifs en montant à atteindre ? Nous serons vigilants sur ce sujet.

Pour ce qui est du projet Orange Banque, retrouvez l'article de Philippe Bourgeon en page 3. Bonne lecture !

Sonia Banderne,

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

EURO 2016

L'Euro de Football est l'un des plus grands événements médiatiques de l'année.

Depuis de nombreuses années, Orange a été partenaire de ces manifestations lorsqu'elles se déroulent en France (on se souvient de la Coupe du Monde 1998).

Orange sera le **fournisseur télécom exclusif** de l'UEFA pour ce qui sera le Tournoi le plus connecté de toute l'histoire du football.

C'est donc pour notre entreprise l'occasion de montrer son **savoir-faire** technique sur un spectre de services très larges, mais aussi de profiter des opportunités commerciales qu'offre ce type de manifestations.

Les trafics téléphonique et data seront, durant cette période, beaucoup plus importants qu'à l'accoutumée, et le développement d'offres spécifiques à l'Euro 2016 devrait permettre de **booster les ventes** en particulier dans les villes qui accueillent des matches et des équipes.

Cet événement est aussi moteur pour les équipes, constituées de salariés volontaires, qui travaillent sur ces sites. Il renforce leur cohésion. Et bien au-delà, il stimule chez tous les salariés, le **sentiment d'appartenance**, en cela qu'il nous rend collectivement fiers d'appartenir à une entreprise capable de ces performances.

Pour les férus de technique : le débit cumulé (flux vidéos et audios) transporté vers le centre de diffusion internationale sera de l'ordre de **2 téraoctets/s** : du jamais vu !

La **CFDT** voit donc nombreux points positifs à ces engagements d'Orange sur l'Euro 2016 et ne peut qu'encourager l'Entreprise à envisager un mode de **reconnaissance des salariés** concernés ne se limitant pas à une simple lettre de mission et à un traçage anecdotique dans l'entretien annuel, comme cela est prévu actuellement.

La **CFDT** a malgré tout appelé l'attention de l'entreprise sur la surcharge de travail générée par l'Euro 2016, notamment dans les Unités d'Intervention, d'autant que dans le même temps, certaines équipes seront aussi mobilisées par le Tour de France, tout en devant assurer les flux habituels de production et de SAV.



Philippe Schultz,
Élu du CE DO Est

et



Pascal Thiéry,
Élu DO CE Sud



Évolution de l'activité Publiphonie

Le projet présenté à ce CCUES se résume en quelques mots, la mort de la publiphonie à Orange. Il reste 45 000 cabines aujourd'hui contre 300 000 en 1997.

Cette forte **décroissance** a commencé en 1997 et aujourd'hui moins de 1 minute de communication par jour est passée en cabine téléphonique.

Le parc en **Service Public** (35 000 cabines) qui relevait de l'ex Service Universel va décroître rapidement car l'amendement à la loi Macron du 6 août 2016 officialise la suppression de responsabilité d'Orange en tant que service universel.

80 000 cabines ont été supprimées depuis 2012 tant sur la voie publique hors Service Universel qu'en domaine privé (aéroports, SNCF, hôpitaux, campings, cafés).

En 2016, l'objectif est d'en supprimer 26 686 principalement en ex service universel puisque libéré par la **loi Macron** et tendre ainsi vers 0 en fin 2017. Seul frein, le maintien de cabines dans les zones blanches 2G, Stéphane Richard s'étant engagé à ne pas démonter les cabines en zone blanche (300 cabines environ) et là où les maires s'opposent à leur suppression immédiate.

Depuis quelques années, l'UI Normandie (site Le Havre) gère la maintenance technique de toutes les cabines téléphoniques et la conduite d'activité renvoie les signalisations vers les unités UI de DO ou vers les 3 sous-traitants en fonction des organisations locales et des compétences existantes.

La sous-traitance **gèrera donc la totalité** de la dépose des cabines pour 9 millions d'€ en 2016.

Si les élus **CFDT** ont insisté sur le recyclage de tout ce matériel assuré par une filiale de Véolia, ils ont aussi proposé la transformation de cet héritage fort en symbole en **Hot Spot Wifi ou de metrocell** dans les villages. Une expérimentation a été menée en libre-service à Marseille et à Paris. Mais l'usage en mode payant s'est éteint donc Orange n'a pas persévéré dans cette voie et le projet ne sera pas généralisé.

Laurence Morel Bertrand, élue au CE de la DO Nord

Offre Réservée au Personnel : Ambition 2016

L'actionariat salarié est un pilier d'Essentiels 2020. Dans ce cadre, 11,5 millions d'actions seront proposées dans le Plan Epargne Groupe, soit 0,43% du capital. Une remise de 20% est prévue sur le prix d'achat des actions. Cette **offre d'actions réservée aux salariés** ressemble au Cap Orange mais le taux de générosité est nettement à la baisse

Avec le cap Orange, en achetant 300 actions, 150 actions étaient offertes. Aujourd'hui, avec Orange Ambition, seulement 63 actions seront offertes.

La **CFDT** regrette cet **abondement moindre**, et invite l'Entreprise à revoir son effort à faire sur l'abondement afin de le rendre plus attractif aux yeux du personnel d'Orange, si la Direction a pour réelle intention, comme elle le souligne dans ce projet d'avenant, je cite : « Orange souhaite continuer à faire progresser la part du capital détenue actuellement par les personnels, gage de stabilité à long terme pour le Groupe. ». Les élus **CFDT** se sont abstenus durant le vote, comme l'ensemble des organisations syndicales, cette décision étant une décision unilatérale de l'entreprise pour laquelle les représentants du personnel n'ont eu qu'une simple présentation.

Michel Saldou, élu au CE de la DO Île-de-France





Bienvenue à Orange Banque !

Lors de la réunion du CCUES des 9 et 10 février 2016, les élus **CFDT** du CCUES se sont **prononcés positivement** sur le projet Orange Banque présenté par Monsieur Laurent PAILLASOT. Ce projet reprend une des pistes de diversification annoncées dans les orientations stratégiques du groupe Orange Essentiels 2020 présentées un an plus tôt, lors de la séance du CCUES des 3 et 4 février 2015, par Messieurs Stéphane RICHARD, Bruno METTLING et Ramon FERNANDEZ.

La **CFDT** se félicite de cette nouvelle orientation des activités du Groupe.

En effet Orange possède des **atouts prometteurs** pour cette diversification : un marché porteur, une marque Orange mondialement reconnue, une base clients Orange forte, un puissant circuit de distribution multicanal.

Mais sans jouer les Cassandra, la **CFDT** se rappelle aussi d'un récent **passé douloureux** ponctué d'annonces toutes autant prometteuses : la vente en ligne ; les jeux en ligne ; les tablettes (ha... feu Orange Vallée et l'innovant T@bee) ; les offres de contenu télévision, cinéma, sport ; la santé ; le cloud....

Nous espérons que cette **diversification** dans le secteur bancaire saura être à la hauteur des ambitions affichées. En pratique Orange s'apprête à prendre une participation majoritaire de 65 % dans OSLO BANQUE (nom de code provisoire), qui reprend les activités historiques de Groupama Banque, banque classique exploitée dans un large réseau d'agences d'assurance sous les marques commerciales GROUPAMA BANQUE et GAN BANQUE.

GROUPAMA BANQUE propose toute la gamme des produits bancaires et quelques services en lignes. Ce n'est pas une banque 100% en ligne.

L'objectif d'Orange est de **créer une troisième offre** au sein d'OSLO BANQUE, une nouvelle banque 100 % digitale et innovante : Orange Banque. Cette offre sera destinée prioritairement aux jeunes actifs nés le mobile dans la main et aux familles. Une large gamme de produits et de services bancaires (comptes courants, comptes épargne, crédits, applications mobiles, etc.) sera proposée à notre large base de clientèle. Ce produit sera distribué par tous les canaux commerciaux d'Orange. La relation client sera traitée par les plateaux OSLO BANQUE.

La prise de contrôle d'une banque déjà existante va faciliter l'entrée d'Orange sur un marché fortement concurrentiel dès 2017 en capitalisant sur les compétences déjà présentes.

Quelques chiffres : 500 personnes à ce jour et 500 embauches espérées d'ici 2025 ; une base de 2 millions de clients et 400 millions de chiffres d'affaires à terme 2027. Un investissement Orange de 140 M€ dès 2017 qui devrait culminer à 500 millions d'euros d'ici cinq ans.

Le seuil de rentabilité est espéré à 2021 après une phase d'acquisition de clientèle de 5 ans.

La clientèle cible identifiée est **purement le grand public**.

Il semblerait qu'à Orange France seule la distribution physique soit impactée par le nouveau projet d'Orange banque, nos plateaux de relation client grand public internes ne seraient **pas concernés**.

C'est dommageable car les activités de ces plateaux sont en forte baisse et que leur maintien dépend de la diversification d'activités et de compétences notamment celles porteuses d'avenir.

Pour la **CFDT** la formation est un enjeu important dans l'accompagnement du changement des salariés. Le budget prévisionnel 2016 de la formation est prévu en **baisse de 10 millions d'euros** par rapport à 2015. Les grands projets, comme celui d'Orange Banque doivent être inscrits dans ce budget. En effet, il nous semble essentiel d'une part de continuer à former l'ensemble des salariés sur l'exercice de leur activité quotidienne et d'autre part de prévoir un volet formation à la hauteur des enjeux de l'entreprise et adapté pour ceux, dans les boutiques, qui seront amenés à proposer ces nouveaux produits et services.

D'autre part, nous soulignons la **nécessité de former nos vendeurs**, dans le cas de souscription en boutique, au statut d'intermédiaire en opérations bancaires. C'est une formation qualifiante longue (6 mois) qu'il faut dès aujourd'hui programmer et comptabiliser dans notre plan de formation 2016.

Enfin nous estimons que **l'ensemble des salariés d'Orange doit pouvoir bénéficier des futurs services** d'Orange Banque avec un avantage particulier à la souscription et à l'utilisation. Ils peuvent être des ambassadeurs et des pionniers.

En conclusion la **CFDT** estime que la réussite de cette diversification bancaire des activités d'Orange repose sur 3 piliers principaux :

- 1) les hommes et les femmes qui seront les acteurs de cette diversification,
- 2) la réussite du chantier de transformation dans un contexte fortement concurrentiel où certains acteurs du secteur bancaire doutent de la capacité d'Orange à surmonter les obstacles,
- 3) la mise en œuvre d'une vraie synergie relayée par l'émergence des nouvelles technologies de paiement (NFC, Orange Cash).

La **CFDT** est plutôt **favorable** à cette diversification des activités du Groupe Orange.

En Afrique, la stratégie Orange Money a porté ses fruits et continue d'afficher des niveaux de croissance élevés, mais le marché français est différent du marché Africain.

Plusieurs mouvements capitalistiques sont en cours avec les discussions exclusives engagées avec Bouygues. La fin du contrat annoncée et proche du contrat d'itinérance avec Free et la fin du roaming notamment dans les DOM suite à la mise en œuvre du décret LUREL impacteront tout autant nos revenus que nos résultats dans les années à venir. Il nous faut donc encore réfléchir à d'autres relais de croissance.

Philippe Bourgeon, élu au CE Fonctions Supports et Finance



Licenciements en Espagne

Le PSE (ou PDV) chez Jazztel est un projet que nous avons appris par la presse avant même de pouvoir l'évoquer en CGE (Comité de Groupe Européen).

Aux préoccupations des représentants du personnel sur l'impact de ce projet sur les emplois, la direction a répondu en biaisant et en évoquant de pseudos obligations de confidentialité pour temporiser, renvoyant à plusieurs reprises du CCUES au CGE, et ainsi éviter d'éventuelles actions.

Aujourd'hui les risques évoqués par les représentants du personnel il y a un an, se concrétisent, illustrant le refus de la direction d'aborder ces sujets en amont, pour envisager des alternatives aux licenciements.

Nous estimons qu'une entreprise responsable doit partager de manière sincère, en suivant l'ordonnancement prévu des instances, les informations concernant ses évolutions, d'autant plus lorsque cela met en jeu le quotidien et l'avenir d'autant de collègues.

Le nombre de licenciements induit dans l'opération Jazztel, alors même que l'Espagne est présentée comme l'Eldorado Européen nous inquiète fortement sur la transparence et le volet social du rachat de Bouygues Télécom s'il devait advenir.

Nous nous associons à nos collègues espagnols et veillerons dans toutes les instances ou nous sommes présents à ce que le qualificatif d'humain associé à Orange 2020 ne soit pas qu'un vain mot et que l'ensemble des salariés soient respectés dans leurs droits et leur humanité.

S'engager et ne rien lâcher !



Fusion d'Orange Réunion SA dans Orange SA

Les élus de la **CFDT** du CCUES ainsi que les représentants et élus de le **CFDT** de la DO de Réunion-Mayotte sont **satisfaits de l'aboutissement** d'un travail de longue haleine menée depuis quelques années.

Cette fusion était une **revendication forte** de la **CFDT** partagée par l'ensemble des salariés de la filiale mobile. Nombreux sont ceux qui essayent de mettre cette réussite à leur crédit, mais nous savons, ainsi que les salariés concernés, que, sans notre ténacité à faire avancer ce dossier à tous les niveaux, nous n'en serions pas là aujourd'hui.

Ce combat ne date pas d'hier. Déjà en 2009, un premier pas avait été franchi par l'unification de l'instance CE et de l'intégration à l'UES. Depuis ce jour, les élus **CFDT** n'ont cessé d'œuvrer au quotidien pour que nos collègues de la filiale ne se sentent plus lésés par rapport à leurs collègues d'Orange SA qu'ils côtoient au quotidien (offres salariés, gestion des congés et des JTL, différences d'intéressements au sein de mêmes équipes...)

L'année 2013 répond enfin à notre revendication et la direction d'Orange Réunion Mayotte qui a mesuré **l'importance de cette fusion** en porte le dossier fièrement. Pour autant nous ne sommes pas dupes, sans certains enjeux économiques cette fusion n'aurait pas eu lieu. Notre enjeu à nous a été et restera l'emploi et à travers l'emploi l'avenir des salariés de notre groupe à la Réunion et à Mayotte.

Lors du passage de l'accord préparatoire, en séance de CE de la DORM le 21 septembre 2015, les élus **CFDT** ont pris leurs responsabilités, puis Le 28 janvier dernier avait lieu la présentation du projet d'accord de fusion aux élus CE de la DORM. Encore une fois les élus **CFDT** ont montré que les collègues d'Orange Réunion SA étaient une part essentielle de la DORM en **votant favorablement**.

À l'aune d'un marché des télécoms en grande mutation sur le territoire de Réunion-Mayotte (arrivée de Free, déploiement intensif de la fibre par ZEOP, la stratégie de SRR pas encore très lisible...), les ex-salariés d'Orange Réunion SA abordent désormais l'avenir plus sereinement et avec la fierté d'appartenir à Orange SA.

Une vraie unité ainsi créée va nous permettre, avec la Fibre et la 4G entre autres, d'avancer toutes et tous ensemble vers une seule et même direction : l'avenir d'Orange sur nos territoires éloignés.

Notre organisation restera **vigilante** à l'application de l'accord avec la commission AD HOC Faham, qui a vu le jour au sein du Comité d'établissement de la DO Réunion-Mayotte sous l'impulsion de la **CFDT**. Nous nous assurons que personne n'ait été oublié et que chacun bénéficie pleinement de l'ensemble des modalités de cet accord.

Gisèle Blandinières, élue du CE de la DO Centre-Est

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://cfdt-ftorange.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