



Comité Groupe France du 03 octobre 2024 : bilan annuel de l'emploi 2023, bilan perspective emplois et compétences 2023 et présentation des résultats d'Orange Business au S1 2024.

Bilan annuel de l'emploi 2023, bilan perspective emplois et compétences 2023

- L'année 2023 s'accompagne du nouveau modèle d'entreprise selon le plan Lead the future : adaptation rapide du secteur (transition cuivre vers fibre) ; la digitalisation accrue et les départs en TPS 2020-2023.
- A fin 2023, la Force au travail recule de 2,1 % et comptabilise 73 179 CDI aux bornes du périmètre du Comité Groupe France :
 - La décroissance effective est portée majoritairement par Orange SA.
 - Les effectifs augmentent de + 8% dans les filiales.
 - 4 100 salariés ont quitté le groupe en France en 2023.
 - Nous assistons à un ralentissement des départs à la retraite et des ruptures conventionnelles (-12%).
 - Le taux de turn-over passe de 7,7% en 2022 à 6% en 2023.
 - Le recrutement externe de CDI en augmentation de 11% (dont 54% ont moins de 30 ans).
- La direction explique que la Force au travail est corrélée à l'activité de l'entreprise. Elle reconnaît qu'entre les deux marchés (B2B et B2C), Orange rencontre des situations complexes. Elle invoque une parcellisation du marché B2C due aux décisions du régulateur. Et sur le marché B2B, l'entreprise fait face à une situation très concurrentielle.

Présentation des résultats d'Orange Business au S1 2024

- En 2023, Les activités IT (service d'intégration et technologie de l'information) ont généré plus de revenus (3 706 M€) que les activités de LEGACY.
- **Focus sur le Plan de Départs Volontaires (PDV) :** Le bilan final du PDV a été repoussé au 11 octobre 2024. A date du CGF, il restait encore 88 postes à supprimer. La direction affirme qu'il n'y a eu aucune pression et aucune incitation à postuler si les salariés ne le souhaitent pas. La direction s'est engagée à maintenir des petits sites. Et il n'y aura pas de licenciement même si un salarié n'accepte aucun des 3 postes proposés.
- **La trajectoire financière se sera pas tenue à fin S1 2024 :** Le CA d'OB recule de 5% : il est en décroissance sur 3 trimestres, ce qui n'était pas arrivé depuis 2020. L'EBITDAa est en recul de 70 millions d'euros à 605 M€. La marge descend à 7,5%. Le Free Cash-Flow « all in » tombe à 22 M€ au S1 2024. C'est 13 fois moins que le S2 2023. La direction constate un écart budgétaire de 30 M€ sur ses prévisions. Le DSO (Delay Sales Out) est à la dérive : il est désormais de 124 jours. Orange Business doit se faire payer plus vite. Des actions d'amélioration de BFR (besoin de fonds de roulement) doivent être prises aussi.
- **Nouvelles offres :** La direction soutient des investissements dans les nouvelles offres : observabilité, voix, Intelligence artificielle, nouvelles plateformes de cloud dont bleu, renouvellement d'offre Legacy (PABX) par du cloud, plateforme des réseaux. La stratégie d'Orange est de devenir l'intégrateur réseau et digital de référence en Europe. Les sections fibres FTTE ou FTTO rapportent. Pour le FTTH, les revenus sont certes plus bas mais avec un ROI existant. L'Intelligence Artificielle se retrouvera dans tous les segments de vente (relation client avec un mix humain/automatisation avec IA).

Analyse de la CFE-CGC

La décroissance de l'emploi est très inégale selon les régions de France. La région Grand Nord Est et la région Ile-de-France sont en flux négatif. La région Grand Nord Est souffre d'un déficit d'attractivité que la direction ne semble pas vouloir résoudre. Elle pourrait par exemple proposer un poste pérenne à l'ensemble de ses alternants et contrats à durées déterminés dans ces régions pour les redynamiser. A date, seuls 22% des stagiaires et ex alternants sont recrutés par Orange à la fin de leur mission.

Tout entreprise connaît des phases d'expansion et de contraction régulières et cycliques sur les deux marchés B2C et B2B, ce n'est pas une nouveauté. Pour compenser la baisse de la Force au Travail, la direction a massivement recourus à la sous-traitance d'activité sans s'assurer du contrôle de la qualité de services rendus. Pire, le turn-over important observé chez certains sous-traitants conduit à des pannes majeures comme celle du roaming vécue pendant le mois d'août 2024.

Sur la filialisation de certaines activités, la direction n'a pas encore trouvé le véhicule approprié pour le développement et l'optimisation du fonctionnement des activités du groupe. C'est ainsi que certaines filiales réalisent encore plus de 85% de leurs chiffres d'affaires avec le groupe Orange (TOTEM, SOFRECOM et Orange Store). Elles ne disposent pas d'investissements suffisants (CAPEX) pour conquérir de nouveaux marchés externes. Sur le service « Maison protégée », nous constatons un taux de transformation faible (65 000 réalisations pour 130 000 souscriptions soit 50%) : la direction n'apporte pas de réponse sur les leviers mis en œuvre pour améliorer ce taux de transformation.

Quelle est la stratégie d'Orange sur l'audiovisuel et les filiales dédiées à la télévision et aux prestations de service associés (VIACCESS-ORCA, OPTV, GlobeCast, ...) ? La direction n'a pas entamé de réflexion globale face à la concurrence des GAFAM pour ériger une nouvelle politique industrielle dans les contenus. Elle se contente de déclencher un Plan de Sauvegarde de l'Emploi de 35 postes chez VIACCESS-ORCA.

Pour Orange Business, la CFE-CGC s'inquiète que les fondamentaux financiers de pilotage de l'entreprise ne soient plus maîtrisés. La conséquence immédiate est le déclenchement d'un Plan de Départs Volontaires (PDV). En refusant notre préconisation de montée en compétences et de formations certifiantes, l'emploi reste donc la variable d'ajustement. Cette stratégie est en échec car la direction n'a pas voulu prendre en compte les nombreux benchmarks qui lui avaient été transmis. Le PDV a été artificiellement alimenté à hauteur de 40% par des départs à la retraite qui étaient naturellement prévus.

Enfin, la CFE-CGC Orange déplore l'absence de stratégie dans le cloud qui permettrait à l'entreprise de devenir un acteur majeur dans ce secteur. Sur la cybersécurité, l'objectif d'atteindre 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires à fin 2027 en sera pas tenu, faute d'investissements suffisants et d'acquisitions de nouveaux acteurs en Europe. En conclusion, Orange Business est confronté à l'arrêt de 2 relais de croissance : IOT et Le Cloud. Même si la direction table donc sur une reprise de la croissance en 2025, nous constatons que la croissance d'Orange Business se recentre exclusivement sur les 3 marchés suivants : la santé, La vente de prestations IT et la cyberdéfense.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus Comité Groupe France :
 Isabelle DUSSAUME - Orange CyberDefense
 Gilles MERLE - SoftAtHome
 Philippe PETIT - GlobeCast
 Vincent BRABANT - TOTEM Group
 Laurent VAN CRANENBROECK - Orange SA

Reza ZAFERANLOO - Sofrecom
 Teddy TELCIDE - Enovacom
 Sébastien PEREIRA - Protectline
 François-Xavier BOUTIN - DTSI
 Représentant syndicale : Virginie NARDOUX - TOTEM France

