



La Lettre.info UPR Ouest

L'essentiel de l'actualité de février 2021

24/02/2021

Multilatérale du 11 février

La réunion de multilatérale DS avait comme ordre du jour :

1. Bilan RH 2020
2. Point d'étape RH février 2021
3. Transformation dégroupage et hébergement
4. Point Activités
5. Réponses aux questions des organisations syndicales

Bilan RH 2020 : le bilan des effectifs est plus bas que les objectifs affichés en début d'année. L'UPR Ouest est restée à la peine pour recruter du personnel dans un contexte de pénurie de recrutement externe. Le bilan des formations montre que l'appellation de « formation » est galvaudée puisque la majorité sont des informations sans autre formalisme. Dans le bilan sur l'alternance, on voit que les recrutements à l'issue des licences CART sont très faibles (peu de recrutement externe, peu de levier pour relever le taux de féminisation). Après s'être enorgueilli d'un pourcentage de cadres de 60,3 % parmi les femmes, la Direction a répondu à la CGT que parmi les hommes 76,6 % étaient cadres...

Point d'étape RH février 2021 : les recrutements externes sont abaissés à 6 cette année contre 10 en 2020. Concernant le télétravail régulier, 159 protocoles sont signés et il semble que certains managers empêchent les demandes à 3 jours par semaine, sans que cela puisse transparaître dans les refus de l'application RH. Sur la question du coût réel de l'emploi de la sous-traitance, la Direction a éludé la question.

Transformation dégroupage et hébergement : ce projet concerne une quarantaine de salariés. Certains salariés ne veulent pas rentrer dans une organisation de leur travail de bout en bout et leur choix semble respecté. Chaque pilote (UPR O/IDR/CD) est « écouté ». Certaines possibilités de promotion n'ont pas pu être

concrétisées (échec en regards croisés) et un meilleur accompagnement sera fait dans le futur : des Plans de Développement Individuel sont mis en place pour la réussite de ces prochaines promotions. (Contenu enrichi de la fiche ARCQ).

Point Activités : l'UPR Ouest a de bons niveaux de production. La CGT a relayé les questions du personnel du service des RIP. Pour la Direction, lorsqu'un projet se termine, il faut accompagner le personnel pour qu'il change d'activité. La construction sur la Vendée et l'Eure se termine en 2021 et un accompagnement sera effectué. On se rapproche de la Vie de Réseau, il faut prendre les prises et les exploiter et les commercialiser. Le SI valide la commercialisation dans la filiale. Il y a portabilité des filiales dans Orange Concession : ces filiales sont détenues dans Orange Concession au lieu de OWF ou l'UPR Ouest. Le contrat n'est pas modifié. Il faudra assurer une étanchéité entre les sociétés, il faudra départager les personnes entre ceux dans la maison mère et ceux de la filiale. Sur le dossier THD, la Direction considère que l'avis du CSE a été donné sur le dossier et la mise en application du projet se fera au 1^{er} mars.



Fusion des départements IDR et PGR

L'UPR Ouest se lance dans un projet de regroupement l'ensemble des équipes des départements IDR et PGR au sein d'un même département. Une présentation sera faite à

la prochaine réunion multilatérale DS prévue le 11 mars. Fabrice Lebrun et Eric Lacoste représenteront la CGT à cette réunion.

Orange Tower Co : la grande braderie de nos richesses !

Comme promis aux actionnaires, Orange veut brader son patrimoine et son personnel. C'est tout le sens de la création d'une filiale appelée « TOTEM » ([voir communiqué du 18 février](#)). Cette filiale va recevoir près de 25.400 sites en Europe (dont 17.500 en France) constituant les points hauts (pylônes et toit terrasse) pour diffuser notre réseau radio mobile. Il s'agit de tous les éléments en bleu sur le schéma qui basculeraient dans cette filiale, les matériels actifs restant chez Orange SA.



TOTEM est le nom de Orange TowerCo

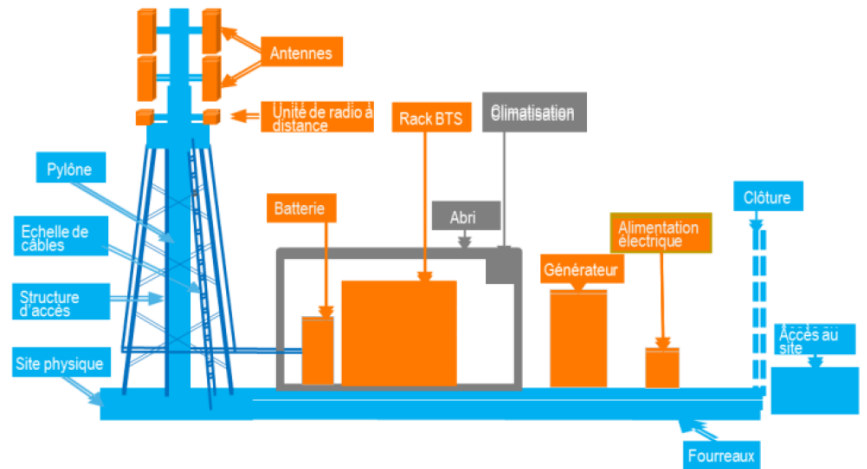
Le parcours dans les instances représentatives du personnel (IRP) : ce projet est présenté au CSEC depuis le 17 février et sera présenté au CSEE de la DTSI à partir du 25 février. Un recueil d'avis sera sollicité d'ici mai 2021. Les représentants vont faire appel à des expertises, l'une au niveau du CSEC pour la partie financière, l'autre au CSE de la DTSI pour le volet RH.

Impact du projet : Orange offre ainsi aux actionnaires de nouvelles perspectives de gains financiers tout en appauvrissant l'entreprise mère Orange SA avec cette création de filiale totalement indépendante. Orange soigne sa communication pour être le plus rassurant possible pour le personnel concerné et réussir le transfert de compétence sur des métiers très spécifiques. TOTEM prendrait sous sa responsabilité de la pérennisation et développement du patrimoine, les négociations et relations bailleurs, la gestion immobilière, l'accueil et hébergement des opérateurs tiers, les sites neufs, et autres nouvelles activités (comme la mise en place d'un nouveau SI) par le biais d'un transfert. Orange France garde (pour combien de temps ?) en tant que sous-traitant les activités de maintenance des infrastructures passives des points hauts, les activités de réaménagement de site mobile et le déploiement des faisceaux hertziens.

Qui est concerné à DTSI : près de 100 salariés sont concernés par le transfert de tout ou partie de leur activité, essentiellement dans les UPRs et à DTSI/DTRS/DPMO. La structure TOTEM rassemblerait le personnel volontaire opérationnel correspondant aux activités décrites plus haut.

TOTEM serait constitué de personnel pour prendre en compte la stratégie économique, les fonctions support, dégager les meilleurs gains pour les actionnaires.

Une filiale indépendante : Afin de donner toujours plus de garanties aux futurs actionnaires de la filiale, cette création devra répondre à une volonté d'étanchéité et d'indépendance des SI, des comptabilités totalement distinctes, de perméabilité des statuts du personnel. Mais on ne peut pas basculer le personnel de manière



autoritaire vers cette filiale. En effet, les fonctionnaires ne peuvent pas perdre leur statut (bien que la Direction leur permette de changer de statut s'ils le veulent), les contrats de travail des salariés de droit privé ne peuvent pas être repris en l'état et ces derniers pourront être soumis à une éventuelle rupture conventionnelle pour les volontaires. On sent bien là que la Direction est partagée entre les intérêts des actionnaires et les droits relatifs aux contrats de travail et de statut.

Le personnel en question : notre Direction est face à la nécessité de trouver des volontaires pour basculer vers la filiale afin de faire fonctionner son nouveau jouet financier.

Quelles conséquences prévisibles pour le personnel : certains seront peut-être tentés par une nouvelle aventure, d'autres par le mirage d'opportunités de carrière. Mais la pression qui sera mise en place sera-t-elle respectueuse de l'humain avec les objectifs affichés? Les opportunités de carrières seront-elles du même ordre que les dernières NAO chez Orange SA (diminution de moitié du budget dans un contexte d'augmentation des bénéfices) ? Quels drames attendent le personnel qui n'aura pas suffisamment pris en compte les conséquences de ses choix ?

Et pour le reste du personnel : que penser de cet abandon de patrimoine que nous livrons aux appétits des financiers ? D'autres secteurs d'activités pourraient prendre le même chemin. Ce dossier va sans nul doute occuper notre actualité et servir de galop d'essai à nos Dirigeants pour d'autres projets de vente à la découpe. Une prise de conscience est nécessaire pour inverser l'issue du rapport de force. Ce type de projet n'est qu'un montage financier qui se réalise aux dépens de l'ensemble du personnel.