



France Télécom - Orange : Comité de Groupe Européen Des 18 – 19 – 20 juin 2013

Montreuil le, 4 juillet 2013

Sirius : une véritable machine à détruire l'emploi ! **Information/consultation sur le projet GNOC (centre de supervision du réseau international)** **Information sur le projet ENO (externalisation des interventions réseau en Europe)**

Le programme Sirius est mis en œuvre par France Télécom sur les activités fixe et mobile au niveau de la région Europe : **Pologne – Espagne – Belgique - Luxembourg – Slovaquie - Roumanie – Moldavie – Arménie – République Dominicaine.**

Pour être l'opérateur téléphonique principal (téléphonie fixe, mobile, Internet, télévision payante) sur toute l'Europe et dans chaque pays d'ici 2018, ce programme préconise précisément le remaniement du modèle économique et industriel au travers d'un programme de mutualisation par :

- **La mise en œuvre des programmes d'optimisation des coûts et du rendement**
- **L'assurance de la parfaite mise en œuvre des programmes d'efficacité dans l'ensemble des pays**

Pour mener à bien ces objectifs de remaniement du modèle économique et industriel, le groupe a identifié 17 initiatives dont 8 sont prioritaires. Ces initiatives qui se dérouleront en trois vagues sont réparties sur six secteurs : **Réseau, IT, Service clientèle & Back - Office, Marketing, Ventes et supply chain, Dépenses administratives et autres frais généraux.**

Les deux dossiers à l'ordre du jour du Comité d'Entreprise Européen concernent la mise en œuvre de la première vague sur le secteur Réseau, des projets :

- ENO (externalisation des interventions réseau en Europe) présenté en information
- Sur le projet GNOC (centre de supervision du réseau international) présenté en information/consultation

Information/consultation sur le projet GNOC (Centre de supervision du réseau international)

Les objectifs annoncés de ce projet concernant le secteur Réseau doivent permettre :

- D'harmoniser l'organisation des réseaux et de ré internaliser les activités qui ont été en partie externalisées en Espagne et en Belgique.
- De réduire les opex et les capex en mutualisant les équipes grâce aux centres d'expertise.

Il consiste à mettre en place une « plate-forme de réseau et services partagée » en Pologne et en Roumanie afin d'offrir des services à d'autres entités.

Pour ce faire un GNOC [(Global Network Operation Centre) Centre opérationnel mondial de réseau] regroupera, pour l'ensemble des pays, sous une seule et même structure, toutes les activités des centres de gestion technique.

Ce GNOC est articulé autour de deux centres d'activités pour sécurité (redondance ...) :

- Le SSPO : Shared Services Platforms Operations (Opérations des plates-formes de services partagés) déjà existant en Roumanie.
- Le NSOC : Network Service Operations Centre (Centre opérationnel de services réseau) créé par ce projet en Pologne.

Au cours de la 1^{ère} vague, 24 employés basés en Belgique et au Luxembourg sont dans la plus grande incertitude et risquent de perdre leur poste suite au transfert d'activités au GNOC au 1^{er} trimestre 2014. D'autre part, les futurs transferts d'activités peuvent avoir un impact sur 150 à 200 employés.

Pour le comité d'entreprise Européen dans le cadre d'une information/consultation il s'avère qu'au vu des données fournies ce jour, **l'instance est dans l'incapacité de donner un quelconque avis sur ce dossier.** Les impacts en terme d'emplois

sont absents, aucun Business Plan n'est fourni, la pertinence économique du projet n'est pas abordée, les risques en terme de qualité de service pour l'ensemble des clients éludés et la liste des pays concernés par les différentes phases et la cible de mutualisation inexistantes.

La complexité du dossier, de par la nature et le périmètre des activités concernées, de ses conséquences tant économiques que sur l'emploi dans le groupe, amènent le comité à demander une expertise comme préalable à tout avis motivé **Le Comité demande donc à la direction de revenir en séance extraordinaire pour une procédure de consultation, ceci après avoir fourni aux élus un dossier étayé et complet et accepté le principe d'une expertise.**

Sur cette prise de position, la direction apporte une réponse en trois points :

- La rédaction rapide d'une note argumentée des principes et enjeux globaux du projet. Cette note comportera un cadrage significatif des impacts et des entités concernés pour les phases deux et trois et des données précises sur les impacts RH et financiers pour la phase 1.
- La tenue d'une séance exceptionnelle du comité en début septembre pour la procédure de consultation du comité.
- Le recours à l'accompagnement du CGE par un expert pour les phases deux et trois.

Information sur le projet ENO (Externalisation des interventions réseau en Europe)

Pour rappel la vision d'Orange sur le devenir du réseau, dans le cadre du programme SIRIUS, propose

- De créer une architecture réseau partagée pour les opérations paneuropéennes
- De mutualiser les éléments du cœur de réseau et les plateformes de services
- D'intensifier les politiques d'externalisation de réseaux au niveau des différents pays
- De mutualiser, auprès d'un nombre réduit de prestataires, la sous-traitance étendue
- La mise en place d'un mode de gouvernance unique et de même pour le mode opérationnel

Dans le cadre de ce projet ENO, lui aussi relatif au secteur réseau, la direction d'ORANGE entend externaliser certaines opérations réseau, au niveau de périmètre européen à un seul fournisseur tiers. Le choix du fournisseur est prévu pour le 3^{ème} trimestre 2013 pour une signature de contrat au courant du 1^{er} trimestre 2014.

Ce projet vise une fois de plus à optimiser les coûts et réaliser des économies supplémentaires par l'utilisation du pouvoir de négociation face aux fournisseurs de services et par de probables suppressions d'emplois...

En termes techniques, ces opérations se traduiront par une externalisation de certaines activités « Build » (construction, déploiement) et des centres de gestion technique pour les accès fixe et mobile et par une externalisation de toutes les activités de maintenance de première ligne.

Pour les salariés d'Orange concernés, répartis dans 5 pays (Slovaquie, Roumanie, Moldavie, République Dominicaine et Arménie), la direction prévoit de proposer un transfert vers le fournisseur choisi entre avril 2014 et janvier 2015.

Pour les salariés concernés, la direction précise que suivant les accords européens, en cas de transfert, au-delà d'une période de 24 mois, il y aura désengagement d'Orange sur le devenir des emplois transférés.

Pour ces salariés, la direction évoque une approche qui étudierait soit un licenciement négocié avec package, soit une offre d'emploi alternative pour les salariés qui ne suivraient pas ...

Le Comité demande le déroulement d'une expertise sur l'ensemble des phases d'ENO.

Nous devons considérer qu'Orange décline à tous les niveaux un programme de réduction des coûts visant un désengagement progressif des opérations sur certains segments notamment le réseau, la mutualisation sur un nombre limité de sites des fonctions de supervision et de pilotage, la gestion d'un nombre réduit de Datacenter, l'externalisation des interventions et de la maintenance des réseaux

Tout cela aussi pour générer une destruction de l'emploi afin de préserver des dividendes d'un niveau indécent.

Pour la CGT il est urgent que l'intervention des salariés impose une autre utilisation des richesses créées dans le groupe, et favorise la coopération plutôt que la mise en concurrence et le dumping social.

Quelques éléments d'interprétation :

Le périmètre d'analyse des réorganisations peut concerner :

- Un périmètre : la totalité du groupe, un pays ou un ensemble de pays regroupés en régions : Europe, AMEA (Afrique Moyen Orient Asie), AME (Amériques), France
- Un segment de réseau : accès (fixe et Mobile) - agrégation – cœur – Plateformes de services
- Une technologie : Gammes de produits de télécommunication de fournisseurs sur les différents segments
- Une fonction précise : Think, build et run.. (Conception, déploiement, supervision, exploitation)
- Un centre d'expertise :
 - o SMC : Service Management Centre (Centre de gestion des services)
 - o TMC : Technical Management Centre (Centre de gestion des technologies)
 - o FLM : Field management (Gestion des équipes de terrain)
- Le mode de réalisation : Réalisation en interne ou par sous-traitance
- Partenariat d'opérations : Association avec d'autres entreprises pour assurer une ou plusieurs fonctions.
- Concentration des activités : regroupement des activités dans un nombre restreint de sites.

En prenant en compte les projets dans les différentes régions :

- **En Europe** : le programme SIRIUS et ses 18 initiatives
- **En AMEA** :
 - o Le GOS (Groupement Orange Services) en Côte d'Ivoire pour la mutualisation des plateformes de services AMEA.
 - o Beethoven : un programme de partage de sites d'infrastructures passives afin de Mutualiser les coûts d'exploitation et éviter les investissements par le biais de la sous-traitance des activités opérationnelles de ce périmètre.
 - o ANO : le projet d'optimisation du réseau et des opérations d'AMEA basé sur la mutualisation des compétences de supervision et la sous-traitance locale de certaines tâches jugées non stratégique.
- **En France** :
 - o Le projet SPRING de la réorganisation de la supervision.
 - o Le projet SPRING de mise en place d'un modèle économique concurrentiel sur l'hébergement et sur l'applicatif client.
 - o Le projet Greenwich de mise en œuvre d'un Cloud interne (infrastructure « as a service ») pour le SI et les PFS.

Egalité professionnelle du groupe en Europe : ça n'avance pas !

Au niveau de L'UE, les chiffres parlent d'eux mêmes : **62,5 %**, des femmes travaillent dans l'Union européenne, **31,4 %** d'entre elles travaillent à **temps partiel** (soit un pourcentage quatre fois plus élevé que chez les hommes). En moyenne dans l'UE, seuls **12% des cadres** et seuls **3% des présidents** d'entreprises sont des femmes.

L'écart de rémunération (c'est-à-dire la différence moyenne entre le revenu horaire brut des femmes et celui des hommes dans l'ensemble des secteurs économiques) entre les hommes et les femmes s'établit à **16 %** au sein de l'Union européenne en **2011**. Les femmes devraient ainsi travailler **59 jours de plus** pour obtenir un montant équivalent au salaire perçu par les hommes.

Cet écart de rémunération reflète le problème d'un équilibre différent pour les femmes et pour les hommes entre vie professionnelle et vie privée : plus les femmes ont d'enfants, moins elles travaillent ; pour les hommes, c'est quasiment l'inverse. A cela s'ajoute le fait que de nombreuses femmes prennent des congés parentaux et travaillent à temps partiel.

Dans ce cadre d'appréciation, la direction nous présente une communication bien rodée. Communication qui est à même de servir dans les différents lieux, forums et associations attentifs à ce thème. Cette présentation ne comporte que trois éléments chiffrés, à savoir :

- Le pourcentage de femmes dans l'effectif global du groupe par pays de 32% à 48% (36% de femmes en moyenne dans le groupe pour l'ensemble des pays du secteur Europe)
- Le pourcentage de femmes du groupe aux postes de direction par pays de 18% à 42% (29% de femmes en moyenne dans le groupe, aux postes de direction, pour l'ensemble des pays)
- Le pourcentage de femmes du groupe au comité exécutif par pays de 6% à 40% (27% de femmes en moyenne dans le groupe, au comité exécutif par pays, pour l'ensemble des pays)

Au sein du groupe un Comité Stratégique Egalité professionnelle est en charge de la diversité et de l'inclusion.

Pour la diversité, gage de l'avenir du groupe, la réponse réside dans la recherche de talents, la réponse appropriée à la propre diversité des clients et des parties prenantes et à la protection de la marque !!!! Un objectif est immédiatement annoncé : 35% de femmes dans les instances dirigeantes de chaque pays d'ici 2015 !!! (La directive de l'UE préconise au moins 40%).

Pour l'égalité professionnelle la stratégie est déclinée selon quatre axes :

- L'égalité salariale
- L'accès des femmes aux postes de responsabilité
- Une représentation équilibrée des genres dans tous les métiers, y compris techniques
- Un équilibre vie privée - vie professionnelle

Et les objectifs annoncés regardent :

- Les 35% de femmes dans les instances dirigeantes
- La réduction des écarts de rémunération hommes / femmes
- Des campagnes de communication

Cette présentation aborde non seulement la question de l'égalité des genres, mais aussi celle des autres dimensions de la diversité.

Nous déplorons ce cadre de déclinaison ne comportant presque aucune données chiffrées parce qu'il soulève inévitablement des ambiguïtés. La présentation montre seulement quelques graphiques. Pour bien comprendre la situation au regard de l'égalité dans le groupe nous devons connaître la distribution des valeurs propres à une liste d'indicateurs augmentée et représentative de l'égalité et de la diversité.

Sur les objectifs : il faut remarquer qu'une représentation féminine de 35 % est inférieure aux recommandations des directives européennes (2002/73/CE et 2004/113/CE).

D'autre part, il nous apparaît évident que les objectifs d'égalité ne doivent pas seulement concerner la direction de l'entreprise mais aussi intégrer tous les niveaux de l'entreprise pour casser le cercles vicieux des ségrégations horizontales et verticales qui se traduisent par l'existence des plafonds de verre.

Pour rappel, déjà en 2007 le Comité d'Entreprise Européen a abordé ce point sur l'égalité, et pour mémoire nous rappelons qu'un groupe de travail sur l'égalité dans le groupe a produit un rapport. Cette référence est à comparer avec la situation actuelle et il nous semble que peu de choses ont changé dans ce laps de temps.

La CGT revendique notamment :

- La mise en place d'une date butoir pour supprimer totalement les écarts de rémunération entre H et F en 3 ans.
- De mettre en place une évaluation sexuée des risques professionnels qui sont souvent minorés pour les femmes.
- De mieux rémunérer le congé parental pour mieux le partager.
- De renforcer l'obligation de prévention des violences sexistes et sexuelles.
- De parvenir à une parité totale entre H et F à tous les postes de l'entreprise.

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex - Tél. : 01 48 18 54 00 - Fax : 01 48 59 25 22 - C.C.P. Paris 20376 D

<http://www.cgt-fapt.fr> - e-mail : fede@cgt-fapt.fr