

## Edito

Le 1<sup>er</sup> septembre jour de rentrée des classes des élèves et retour sur site pour les salarié-es d'Orange. Après 6 mois de travail à domicile pour une majorité, la reprise est compliquée : port du masque sur la position de travail et seulement 2 jours de télétravail à domicile (pour les salarié-es en semaine de 5 jours) car pour l'entreprise il faut :

- Retrouver du lien social physique
- Maintenir l'efficacité opérationnelle

Alors que les cas se multiplient et que 6 départements de notre périmètre (Loiret, Sarthe, Seine-Maritime, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire et Ile-et-Vilaine) sont en zone rouge, notre direction se cantonne aux directives du national sans prendre en compte ces données locales.

Pour SUD, il est essentiel que nous laissons le choix aux salariés de rester en télétravail autant qu'ils le souhaitent durant cette crise.

C'est l'objet de la résolution votée par la majorité des Organisations syndicales lors du CSE d'août.

**Une pétition est à votre disposition pour soutenir notre démarche.**



Par contre quid du dialogue social avec les élu-es CSEE ? Car pour le Responsable des Relations Sociales de la DOGO, il est inconcevable de nous réunir en physique avec un masque. Donc ce sera comme pendant ces 6 mois, des réunions par téléphone et on continue à bafouer les instances. Il est vrai que nos dirigeants ont, eux, toutes un bureau individuel.

Qu'on arrête de nous parler d'équité.

Point positif de ce retour, nous allons pouvoir rééchanger, communiquer avec vous et vous parler de ce qu'il s'est passé pendant ce confinement.

### Télétravail

Les nouvelles demandes de télétravail et les reconductions de protocoles ont été bloquées avec l'évolution des consignes gouvernementales dans le cadre de la phase 3 du déconfinement progressif, ceci en contradiction complète avec l'accord toujours en vigueur ; Cela porte préjudice aux salarié-es sous convention non reconduites, en les privant de tickets restaurants et de la prime destinée à contribuer aux autres dépenses liées à l'exercice du télétravail (électricité, abonnement internet...).

De plus, dans certains cas, pour les collègues bénéficiant d'un avenant, les jours de télétravail sont imposés sur des jours différents de ceux prévus par l'avenant.

Le Q/R DRH du 8 septembre est pourtant clair : dans les deux cas, la réponse du manager doit être communiquée au plus tard un mois après le dépôt de la demande. Nous demandons à l'entreprise de respecter ses engagements.

### Schéma Directeur Immobilier Territorial

Après une première présentation en février, un point d'étape en août : les conditions n'étant pas réunies, le site de Dieppe n'est plus à vendre. Le déménagement du SCO sur le site d'Evreux Netreville a eu lieu « pour le bien être des collègues » ??? Le bail du site Eyriès au Havre arrive à échéance en 2024, mais si une bonne occasion « financière » se présente, tant pis pour les salarié-es : ils-

elles iront sur Le Havre Capuchet. Pour Rouen, 3 scénarii proposés à M Jacobs, mais le choix n'est pas encore fait. Plusieurs regroupements ou aménagements de sites sont toujours à l'étude : La Roche sur Yon, Laval, Pontivy, Ploufragan, Brest, Lanester, Quimper, Chateauroux, Blois et Cherbourg. L'unique objectif de l'entreprise est d'optimiser les m2 pour faire des économies au détriment du temps de trajets des salarié-es. Sur Rennes, une réflexion à moyen terme est à l'étude pour la création d'un campus Orange à Cesson-Sévigné, information révélée par la presse locale mais non confirmée officiellement par l'entreprise. Il faudra sans doute être un lecteur assidu du quotidien Ouest France pour en savoir plus dans ces prochains mois !

Concernant Nantes et Orléans, les 2 grands projets immobiliers du territoire DOGO, les élu-es avaient demandé un gel des travaux en cours dans l'attente des décisions du chantier national sur l'organisation des open-spaces et du flex-office suite à la crise sanitaire. Mais la direction fait comme si cette pandémie n'existait pas ! Elle maintient le flex à New Nantes avec un emménagement prévu au T4 2021. Et sur New Orléans, certains espaces de travail pourraient atteindre moins de 5 m2 par personne (au lieu des 10 m2 recommandés par l'INRS)... du jamais vu ! Quant au projet d'immeuble neuf à Vannes, le site retenu inquiète les salarié-es puisqu'une ligne à Haute Tension traverse la parcelle. Or, aucune étude ne démontre l'absence d'impact des lignes HT sur la santé. Les effets connus et décrits par l'INRS, l'ANSES et l'OMS rappelés dans le dossier ne sont pas de nature à rassurer les salarié-es. Malgré nos alertes, le site est maintenu et livrable au T3 2021.

### **Valse des Boutiques : Deauville, Pontivy et Alençon**

Il fallait s'y attendre, la Direction n'a pas retenu l'alternative de SUD qui proposait une relocalisation sur un meilleur emplacement avec une plus grande superficie pour Deauville (ville hautement touristique). La direction acte le transfert à la GDT fin août. De même pour Pontivy, nous avons demandé que le SCO de cette ville recrute et donne la priorité aux collègues CDI, et que l'entreprise propose des postes en CDI aux 3 CDD, au SCO ou à la GDT. Et ben, les propositions faites aux collègues : des postes à 50km de chez eux. Sympa la RSE...

Que dire d'Alençon ? La boutique du centre-ville a dû fermer en novembre car les conditions pour y travailler n'étaient pas requises. Après avoir installé le truck sur le parking d'un centre commercial, la période du covid n'étant pas propice à la recherche d'un nouveau local, rien de plus facile, on transfère à la GDT !

Alors que la direction assurait qu'il y aurait un accompagnement digne de ce nom, elle ouvre des négociations début septembre, c'est-à-dire après que les salarié-es aient été contraint-es de quitter leur boutique pour partir ailleurs, bref, le saut sans parachute.

### **Recrutement d'un médecin sur Centre Val de Loire**

Suite au départ du docteur Tournois en mai 2018, un appel à candidature a été ouvert. Malheureusement face au peu de candidature ou pas du goût de la Direction, une entraide est mise en place avec le docteur Six, ce, jusqu'à sa mise à l'écart puis licenciement. Face à cette situation, les élu-es ne peuvent que se satisfaire de l'arrivée du docteur Tricart et approuvent en séance du 17 juin son embauche.

### **Emploi**

Au mois d'avril, nous avons eu une présentation du rapport annuel sur l'emploi et malheureusement, beaucoup de questions restées sans réponses. Rien ne change, nous sommes toujours considéré-es comme des pions sur un échiquier.

Au mois de mai, c'était le rapport temps partiel : SUD constate que les TP sont essentiellement pris dans le domaine « clients » surtout sur l'ex DOO (environ 40%). La moyenne d'âge sur ce type d'activité serait-elle plus élevée étant donné que la majorité des TP est lié aux dispositifs de fin de carrière ? Serait-il plus compliqué de concilier sa vie professionnelle et vie privée lorsqu'on exerce cette activité « clients », d'où ces demandes de TP ? En additionnant le nombre de TP sur les 2 ex DO on arrive à plus de 70% de TPS ou TPA.

Pour la Direction aucun refus de TP en 2019, mais on a du mal à la croire.

Pour finir, en août le bilan des heures supplémentaires qui fait ressortir l'équivalence de 25 à 28 ETP sur chaque ex DO. A quand des embauches ?

### **Alternance**

Si le nombre d'alternants était plus important sur la DONC 6,2% (208/3357) vs 4,9% (213/4349), leur diminution est quasi égale -27 et -28 soit -11,5% et -11,6%.

Nous nous satisfaisons qu'Orange permette à des jeunes de s'insérer professionnellement dans le monde des entreprises, et que le quota fixé à 5% de l'effectif annuel soit dépassé. Mais cela ne doit pas être au détriment d'embauches en CDI.

### **Elu-es SUD**

Titulaires : Michel Nicolas, Cécile Mandart, Loïc Gras, Isabelle Daniel, Dominique Petit, Marina Delentaigne, Yannick Rouxel, Virginie Fassa, Olivier Martinet et Nicolas Savaton

Suppléant-es : Laurence Delen, Stéphane Barry, Catherine Vardon, Julien Daumoin, Catherine Denferd, Olivier Carfantan, Martine Levacher, Philippe Couvé, Isabelle Noyeau et Fabien Corbière **Représentant Syndical : Laurent Le Deunf**