

Les échos du CSE de la DO GNE – Janvier 2021

Grandes manœuvres en AD : plus fort et plus vite ! **Avec un Plan Shéma Directeur SAIGNANT pour 2021 !**

La direction a présenté au CSE ses ambitions pour le réseau des boutiques de la DOGNE. Elle part du constat que les ventes chutent de 20% en point de vente et progressent de 30% en digital. L'objectif officiellement affiché par l'AD consiste à rechercher l'efficacité du maillage territorial (87% de la Population a moins de 30 mn en voiture, en contradiction avec la Responsabilité Sociale d'Entreprise prônée par Orange.

Pour y parvenir, les solutions retenues par la direction sont relocalisations et fermetures des points de vente.

Commentaires *Sud*

La politique de la direction en AD passe à la vitesse supérieure avec pour conséquence la démultiplication des projets de relocalisations et/ou de regroupements de points de vente comme pour Amiens sud, Arras, Cambrais Dunkerque, St Dizier, Strasbourg, Venette et Villeneuve d'Ascq. Les fermetures s'enchaînent également avec au menu gargantuesque de nos dirigeants, les boutiques de Nevers, Beaune, St Avold, Saverne, Faches-Thumesnil, Wasquehal. Sans oublier, pour un soi-disant « bien être des salariés » et « mieux servir les clients », la poursuite à marche forcée des modifications d'horaires d'ouverture et des tableaux de service du personnel des boutiques de centre-ville (Berck prochainement).

Sud s'oppose donc aux fermetures de points de vente ainsi qu'aux modifications de tableaux de service perturbant durablement l'équilibre vie privé/vie professionnelle du personnel et l'éloignant souvent de son lieu de travail.

Pour *Sud*, nous pensons que c'est immoral de présenter un dossier de fermetures de 8 boutiques (5 arrêts d'exploitation et 3 fermetures/relocalisations dont 1 fermeture sèche à Nevers) dans le contexte économique et de l'emploi actuel, dans le contexte de la crise sanitaire et du besoin de proximité exprimé par les citoyens.

La Direction annonce une reprise éventuelle par la GDT pour 5 boutiques. Pour *Sud*, c'est un très mauvais coup pour les collègues des boutiques à qui on supprime l'emploi pour finalement mettre un autre personnel pour continuer à vendre du « Orange » dans le même local commercial. N'est-ce pas surréaliste comme fonctionnement ? Orange applique clairement le dumping social sans état d'âmes ! Où est donc le côté humain de l'Entreprise « digitale et humaine » qu'on veut nous vendre, du simple « marketing social » finalement !

Avec 52 salarié.e.s concerné.e.s par les fermetures dont la moitié qui ne retrouveront pas de place à l'AD, quelle belle façon de remercier l'engagement du personnel de l'AD pendant la crise sanitaire ! Fermeture après fermeture, que va-t-il rester du réseau de distribution Orange ? Tous les salarié.e.s Orange, épargné.e.s pour le moment, ont du souci à se faire...

Les élu.e.s du CSE votent **CONTRE** la modification des horaires de Besançon, Chaumont, Amiens, et Epernay.





AE : une nouvelle organisation déstabilisante ?

La Direction a présenté le dossier de « l'adressage commercial pour l'Agence entreprise ». Il s'agit d'une profonde restructuration impactant la quasi-totalité du personnel de l'AE basée sur une nouvelle segmentation du marché entreprise ayant des conséquences sur le contenu du travail du personnel ainsi que sur les modalités d'attribution et de calcul des rémunérations variables (PVV)

L'organisation commerciale actuelle et la segmentation du parc clients datent de 2012. Les clients sont répartis en portefeuilles qui sont donnés en gestion aux vendeurs responsables de comptes (IC/AM/RCT) assistés de vendeurs spécialisés AE et filiales (ICS/BM) et d'ingénieurs avant-vente. L'accueil client est assuré par les conseillers clients ARC (Accueil Relation Client) qui sont amenés à effectuer « en Vie de solution » des placements sur des offres simples. La segmentation est structurée autour de 2 dimensions, la taille des clients (milieu de marché –MDM- et haut de marché –HDM-) et leur secteur d'activité (secteur marchand et secteur public éducation et santé).

A l'avenir : le projet « Adressage Commercial » propose :

- la différenciation des clients MDM qui seront repartis en :
 - clients milieu de marché conquête (ou entrée de portefeuille)
 - clients milieu de marché développement (ou haut de portefeuille)
- le renforcement de la vente accompagnée des clients complexes avec la redistribution des univers technologiques sur les vendeurs spécialisés (ICS)
- de continuer à structurer l'activité « La vie de solution / vie de contrat » pour répondre aux clients avec une meilleure réactivité tout en libérant du temps vendeurs.
- de faire évoluer le système de rémunération actuel de PVV

Pour *Sud*, les promesses d'accompagnement en terme de formation n'empêcheront pas une déstabilisation du personnel impacté. Il s'agit d'un véritable dossier de restructuration ayant une nouvelle fois pour objectif l'optimisation des moyens humains au service d'une plus grande rentabilité. Quel bénéfice pour le personnel de l'AE ? A aucun moment *Sud* n'aperçoit la moindre volonté de la direction de valoriser les efforts d'adaptation du personnel.

Création de l'USC (unité service client)

Rien n'arrête la Direction, même pas la crise sanitaire !

La direction choisit d'entreprendre la création d'une grosse structure : l'Unité de Service Client, par la fusion des 2 SCO (Nord et Est) et de l'UAT alors que la majorité des salarié.e.s de ces 3 unités sont en télétravail et de fait totalement isolé.e.s les un.e.s des autres. Les représentant.e.s du personnel ne peuvent pas aller à leur rencontre et partager les maigres éléments en leur possession. De fait, il ne peut pas y avoir de vrais contacts humains et d'échanges sur les modalités et les conséquences induites de ce projet.

Face à tant de précipitations, on ne peut pas s'empêcher de penser que la Direction profite de la crise sanitaire pour accélérer les restructurations.

Pour *Sud*, par respect de tout le personnel des 3 unités et de ses représentant.e.s, nous demandons le gel du projet USC durant la crise sanitaire. Ce projet de création de l'USC n'a pas un caractère d'urgence. Il n'y a pas « péril en la demeure » pour l'avenir de la relation client ! La forte mobilisation de tout le personnel de ces trois unités depuis le 17 mars nous démontre que la relation client n'est pas à l'arrêt et que nos clients sont toujours là, au RDV, et qu'ils nous font confiance.

Sud
Solidaires



Union
syndicale
Solidaires

Immobilier : le grand chamboulement continue !

Site Cristal Parc Strasbourg

Grâce aux OS et aux mandatés de la CSSCT, le dossier a évolué en mieux par rapport au début du projet. Des évolutions positives sont à prendre en compte mais il y a encore des points de vigilance comme une perte de superficie importante dans le passage de 2 bâtiments (A et B) vers un seul bâtiment (A). Des problèmes de climatisation et d'acoustique persistent, ainsi que le manque de confidentialité pour des métiers spécifiques.



La crainte des salariés, c'est un open-space géant, déshumanisé où règne une flexibilité à outrance même si le bureau personnel et individuel semble acquis sur insistance des organisations syndicales. **Les salariés impactés ne sont pas tous convaincus quant à leurs futures conditions de travail, ce qui a motivé le vote Abstention du syndicat *Sud*.**

Vote des élu.e.s CSE :

3 POUR (1 CFDT, 2 CFE –CGC),
17 CONTRE (1 FO, 11 CFDT, 5 CFTC),
18 ABSTENTION (4 SUD, 5 FO, 7 CGT, 2 CFE-CGC)

Lille : déménagement des salariés de l'AE Boitelle vers Orange Grand Stade (OGS)

Pour *Sud* le projet semble aller dans le bon sens en termes de gains de confort et de qualité de vie au travail (restaurant, cafeteria, équipements, salle de convivialité, parking...) mais aussi de rapprochement entre les différentes équipes de l'AE enfin réunies dans un même bâtiment !

Cependant, les salariés n'ont pas pu visiter le site OGS, sauf virtuellement...

Des craintes et des inquiétudes sont exprimées par le personnel :

- Allongement du temps de trajet qui compromet l'équilibre vie privée/vie professionnelle notamment pour le personnel qui empreinte les transports en commun,
- espace de travail : mise en place d'open-space XXL,
- agencement des différentes salles du 4ème étage (104 salariés pour 90 places fixes) et l'impact acoustique,
- adaptation à de nouvelles règles de vie commune,

- crainte de sur-sollicitations des services de l'AE liées à la proximité des autres unités en relation avec elle,
- incohérence de la direction entre sa politique environnementale et l'encouragement explicite à privilégier la voiture pour accéder au site.

Tout n'est pas négatif, mais tout n'est pas idyllique, c'est pourquoi le syndicat *Sud* s'est abstenu sur ce déménagement des salarié.e.s de l'AE Boitelle sur le site d'OGS.

Les élu.e.s CSE ont demandé l'ouverture de négociations avec les délégué.e.s syndicales. aux pour une mise œuvre de mesures d'accompagnement pour les salarié.e.s impacté.e.s par ce déménagement.

Vote des élu.e.s CSE :

27 POUR (12 CFDT, 6 FO, 4 CFE-CGC, 5 CFTC)
11 ABSTENTION (4 SUD, 7 CGT)



Besançon : projet de transfert (et fermeture) du site Gay Lussac sur Justice

Sud émet de fortes réserves sur ce projet planifié à échéance début 2022. La fermeture de Gay Lussac signifie la suppression de 1800 m2 de surface tertiaire et de près de 700 m2 de surface logistique.

Concrètement, si on divise les 1180m2 disponibles sur le site de Justice par l'effectif de 122 personnes des 2 sites (SANS déduire les surface convivialité réunion et autres...) cela fait 9,7m2 par personne !!

De plus, des espaces du site Justice, considérés libres par la direction, sont déjà occupés : plusieurs maquettes grandeur nature pour la formation, salles de test du matériel Réseau Structurant, « Forge » ventilée pour les soudures, etc.

Concernant l'extérieur, sur le site visé, les jours les plus chargés, il reste actuellement seulement une

dizaine de places de parking. Que se passera-t-il avec 65 personnes de plus issues de Gay Lussac ? D'autant qu'il faut prévoir un passage pour le déchargement des camions, un parc à câbles, le stockage de groupes électrogènes, pompes et matériel événementiel, un endroit pour sécher les abris de chantier, 5 bennes de récupération, etc.

Les élu.e.s du CSEE DOGNE, décident de mandater la CSSCT UI EST afin de travailler dans le cadre du projet de libération du site de Besançon «Gay Lussac» et regroupement sur le site de «Justice».

La CSSCT UI EST formulera ses propositions conjointement avec la Commission Handicap qui analysera toute problématique collective et/ou individuelle relative à la population des salariés en situation de handicap impactée par ce dossier.

Activités Sociales et Culturelles : ASC

Les soucis techniques sur le démarrage de la campagne des chèques vacances sont résolus, la situation est donc redevenue normale rendant à nouveau possible la mise en place d'un plan « chèque vacances ».

Annulation des séjours enfants vacances hiver 2021 à la suite des restrictions liées à la crise sanitaire.

Pensez à mettre à jour votre QF si cela n'est pas déjà fait, onglet « mon compte », puis situation familiale, cliquez 2 fois sur onglet suivant pour accéder à la rubrique imposition. Indiquez votre revenu fiscal de référence et joignez les documents demandés (en + de l'avis fiscal il peut vous être demandé le livret de famille ou autre justific).



Vos élu.e.s SUD au CSE de la DOGNE :

Michel BODNIEFSKI, Laurent BEAULANT, Eric PEIGNIER, Olivier BILLIAUX, Frédérique LAIGNEL, Annabelle DANEL, Christophe WARTELLE, Pascal PELTIER

Le représentant Syndical SUD au CSE de la DOGNE :

Laurent GENEAU

SUD-CSE-DOGNE@orange.fr

