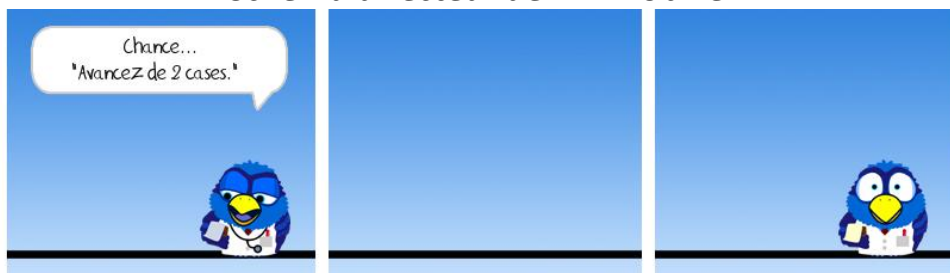


## Les échos du CSE de la DO GNE – Octobre 2020

### Schéma directeur de l'immobilier



La direction a présenté aux élu(e)s les projets en cours sur les locaux réalisés et à venir jusqu'en 2023. L'objectif reste « l'optimisation et l'adaptation de chaque m<sup>2</sup> de surface occupée par Orange ». La liste des sites concernés est longue...

- En cours ou réalisé : Creil, Beauvais, Lens Nancy, Strasbourg, Colmar, Besancon
- En réflexion et à échéance en 2023 : Béthune, Arras, Amiens, St Quentin, Auxerre, Troyes, Dijon, Vesoul, Belfort, Epinal, Besançon, Metz, Sarreguemines, Reims, Valenciennes, Lille.

Vos élu.e.s *Sud*, s'inquiètent fortement de cette évolution foncière à la baisse à coup de regroupements, et suppressions de sites qui reflète parfaitement la politique de non recrutement engagée de longue date. Ce grand monopoly des m<sup>2</sup> assure également un retour financier rapide. Le personnel, souvent, subit ces changements et n'en retire aucun bénéfice (augmentation salariale annuelle au raz des paquerettes, primes au compte-gouttes...). De plus, des problématiques nouvelles apparaissent telles que l'éloignement ou la disparition des restaurants d'entreprises.

Concernant le site de Lens, les élu.e.s *Sud* demandent le report du point au CSE de novembre. A ce jour, aucune solution n'est apportée sur la restauration collective.



### Regroupement SCO Est – SCO Nord de France – UAT

Pour la direction, l'objectif consiste à échéance 2023, de favoriser la « digitalisation et l'automatisation des actes simples en service client » mais également la « mise en place de communauté de spécialistes ».

Vos élu.e.s *Sud* voient surtout une stratégie de la direction visant à resserrer des rangs de plus en plus clairsemés faute de recrutements. A terme, le personnel impacté risque de se voir imposer une polyvalence accrue.

Ce qui était interdit quelques années en arrière du fait de la libre concurrence devient aujourd'hui nécessaire et urgent ! Un.e salarié.e « couteau-suisse version 3.0 » : fixe, mobile, internet... banque. Et après ?



### **Planning et horaires en boutiques**

L'avis du CSE est seulement consultatif sur ces modifications de plannings et d'horaires des boutiques de centres villes. Ce mois-ci, ce sont les agences de Beauvais, Boulogne, Douai et Saint Louis qui sont concernées.

Une information est ouverte pour la boutique de Besançon Grande Rue en vue d'un futur passage en CSE pour consultation.

**Commentaire *Sud*** : La délégation SUD s'oppose aux refontes horaires masquant en réalité une politique de sous effectifs chroniques et trop souvent une dégradation des conditions de travail du personnel en agence. Pour la boutique de St Louis, vos élu(e)s se sont abstenus mais saluent la mise en place d'un véritable dialogue social local permettant concrètement d'assurer au personnel concerné un réel équilibre vie privée/vie pro.

#### **Les votes :**

Beauvais = 37 Contre et 1 Abstention (CFTC) // Boulogne sur mer = 38 Contre, unanimité // Douai = 33 Contre et 5 Abstention (CFTC).

Report au CSE de novembre la consultation pour St Louis et l'information pour Besançon.

### **Agence Entreprise : S'il vous plaît « Delivery nous des problèmes ! »**

Pour *Sud*, le document d'information de l'instance CSE est plus que minimaliste et ne permet pas de se faire une idée précise de l'activité Delivery, heureusement que les élu.e.s et les représentants syndicaux ont en parallèle des informations et des retours par les salarié.e.s des deux AE. C'est quand même fort de présenter le même document en CSSCT et en CSE !

A la lecture du dossier, le seul point qui semblerait positif, est que les effectifs restent stables. Ce n'est pas suffisant pour se réjouir, car la charge de travail reste toujours importante, le stress bien présent dans les équipes et la situation toujours compliquée au niveau de la mise en œuvre des processus.

En parallèle, le discours de la Direction reste angélique, alors que les salarié.e.s et les managers de 1<sup>er</sup> niveau sont eux plutôt désabusés. Selon la « Promesse DELIVERY » qui date de 2016 : les processus doivent être vérifiés et prêts au niveau national avant déploiement mais en fait il y a toujours des soucis 5 ans après le déploiement du projet... Les soutiens sont obligés de réécrire des processus, les RAC/RPC doivent faire des tickets d'incidents ou des demandes d'avancement des productions tous les jours... Un exemple, dernière anomalie du moment sur l'ADSL NU. Le taux d'échec de production est autour de 20%, ça reste élevé et inquiétant. Les personnels ont toujours une charge de travail élevée et les managers rajoutent manuellement des commandes en plus de l'application ROCADE qui les affecte en fonction de la charge de travail déjà en cours. Bien entendu les managers de la 1<sup>ère</sup> ligne sont bienveillants, la situation est compliquée pour eux aussi, ils nous disent que les salarié.e.s peuvent aller les voir pour dire qu'elles/ils sont surbooké.e.s !!!!

Une fois les commandes affectées, les vendeurs relancent (c'est normal) pour faire faire les productions donc pression induite et dégradation des conditions de travail... La Direction s'appuie sur les baromètres salariés : Il y a bien eu des sondages, mais n'étant pas anonymes, ceux-ci ne reflètent pas ce que les salariés pensent réellement...

**Sud** Syndicats



Union  
syndicale  
**Solidaires**

## L'Alternance

*sud* plébiscite l'alternance car c'est une réelle chance pour nos jeunes de travailler à Orange et de pouvoir développer un parcours professionnel dans une grande Entreprise comme la nôtre.

Les jeunes alternants que nous avons rencontrés nous disent qu'ils aiment Orange et qu'ils sont fiers d'y travailler...

*sud* rappelle que figurer parmi les employeurs les plus attractifs fait partie des ambitions Engage 2025, c'est donc le moment de le prouver !

*sud* sait bien qu'Orange ne peut pas embaucher tout le monde, mais vu la conjoncture économique actuelle, la difficulté pour nos jeunes de trouver un emploi ou un stage, avec les répercussions des deux confinements successifs, nous espérons que notre grande Entreprise fera des efforts supplémentaires et aura un comportement encore plus citoyen pour accueillir plus de jeunes dans les années qui viennent !

*sud* espère que ce ne sera pas un vœu pieux et qu'Orange jouera le jeu ! Merci pour les jeunes !

## Activités Socio Culturelles : ASC

Pour Noël 2020, le Personnel recevra par courrier une **carte cadeau** d'un montant de 100 € + 30 € par enfant.

Vote concernant la mise en place d'une carte cadeau en fin d'année pour l'ensemble des salarié.e.s de la DO GNE :

Pour = 31 / Abstention = 7 (CGT)



### Vos élu.e.s SUD au CSE de la DOGNE :

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

### Le représentant Syndical SUD au CSE de la DOGNE :

Laurent GENEAU



**Sud** Syndicats



Union  
syndicale  
**Solidaires**