



Sommaire

Fermeture des boutiques : ça continue ... encore et encore.....	1
Repositionnement de l'enseigne Orange sur la zone d'Arras.....	2
Projet de libération partielle du site de Illzach.....	2
Commission Emploi Formation sur le bilan Social 2020 de la DO GNE.....	2
Commission Emploi Formation sur le bilan Emploi 2020 de la DO GNE.....	3
Commission Emploi Formation sur le bilan développement des compétences 2020 de la DO GNE.....	3
Offre de restauration pour les salariés Lensois.....	4

Fermeture des boutiques : ça continue ... encore et encore

✓ Consultation

Beaune, Saint-Avoid et Saverne rentrent dans la danse ...

Au vu des rapports CSSCT sur la fermeture des boutiques, force est de déplorer un manque flagrant de communication et d'anticipation en amont. Du jour au lendemain, salariés et élus se retrouvent brutalement devant le fait accompli. La direction ne prend absolument pas de gants et fait fi du ressenti des salariés, créant ainsi un mal-être qui désengage totalement les personnels. Cette façon de faire instaure, de facto, un climat peu propice aux performances commerciales des salariés au sein de boutiques frappées d'une sentence sans appel de fermeture.

Les élus font chorus et condamnent fermement le discours et la méthode réduisant sans vergogne le CSE à une simple chambre d'enregistrement. En l'absence manifeste de données économiques permettant de mesurer le bien-fondé de ces fermetures en cascade, ce dialogue social en trompe-l'œil confine hélas au simulacre.

Votes : 34 votes contre et 4 abstentions pour la CFE-CGC



Analyse de la CFE-CGC

De manière globale, nous sommes face à un processus de filialisation du réseau de distribution au profit d'une filiale, la GDT*, au détriment de l'ancrage territorial de l'enseigne Orange, qui de fermetures en fermetures tend à disparaître progressivement du paysage hexagonal.

Personnels et clients, embarqués malgré eux, ne sont pas en reste dans ce deal hélas perdant-perdant ou comment orange se désengage du territoire au grand dam des élus et des populations.

Afficher sa proximité, n'est-ce pas un gage de recommandation et de satisfaction client, une différenciation à forte valeur ajoutée ?

La CFE-CGC s'abstient sur toutes les fermetures de boutiques, car ces cessations d'activité découlent d'une stratégie d'entreprise, arguant de motifs économiques ô combien fallacieux puisque la continuité de service sera assurée par une filiale, la GDT*, si reprise il y a.

Cette filiale, « moins disante » sur le plan de la convention collective, répond au leitmotiv de réduction des coûts, déclamé tel un mantra par la direction.

Pour autant, nous serons très vigilants quant aux mesures d'accompagnements de ces personnels résilients, mais malmenés et déboussolés par ces fermetures soudaines ; alors que leur investissement en période de crise fut loué, il n'y a pas si longtemps, par une direction désormais frappée d'amnésie.

*Générale De Téléphone

[Voir la Déclaration Préalable de la CFE-CGC sur les projets de fermetures des boutiques](#)

Repositionnement de l'enseigne Orange sur la zone d'Arras

✓ Information

Quand l'union fait la force ...

Arras Churchill (centre commercial) et Arras Delansorne (Centre-ville) ou comment 2 agences orange se partagent la même zone de chalandise sur le secteur d'Arras.

La concurrence étant implantée en centre-ville, cette double présence ne double pas pour autant l'attractivité et la valeur ajoutée de l'enseigne sur un secteur conjuguant baisse d'activité et concurrence exacerbée.

Le choix de regrouper les forces de vente sur le site du centre-ville concourra à l'attractivité de ce site sur le plan de la dynamique commerciale et également à sa pérennité ; du moins on l'espère.

De plus, cette implantation unique en centre-ville participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail, à la lumière du jour, à une meilleure gestion du flux et potentiel client.

Adéquation flux-ressources, fin du casse-tête ?

Cette mutualisation des effectifs bien raisonnée devrait également favoriser une fluidité des plannings de service, facilitant la prise de congés, notamment les samedis.

Analyse de la CFE-CGC

Cette convergence de vues n'empêchera pas pour autant une attention toute particulière quant aux conditions préluant à la création de ce nouveau collectif, à la répartition de la charge de travail, aux aménagements horaires, sans omettre les problématiques d'accessibilités et de parkings affectant clients et personnels.

Projet de libération partielle du site de Illzach

✓ information

A la faveur d'une échéance de bail, libérer des m2 non utilisés sur un site locatif (**site d'Illzach**), pour un regroupement des personnels, à échéance décembre 2021, sur un site propriétaire (**site Mulhouse Europe**), un site récent doté d'un RIE, tel est le ressort économique et pragmatique de ce déménagement partiel.

Gains de charges locatives à la clé, le site d'Illzach sera redimensionné à l'aune des effectifs des unités d'intervention demeurant sur place.

Analyse de la CFE-CGC

Face à cette délocalisation partielle, le CSE a mandaté une CSSCT transverse car ce projet impacte des salariés UI, AE, DO, UPR, et une CSSCT Handicap.

Les impacts humains de ce projet immobilier impliquent une communication et un accompagnement à la hauteur, donnant du sens sur la nouvelle organisation des espaces de travail, sur la constitution de ce nouveau collectif sans omettre la donnée télétravail qui s'impose désormais aux nouvelles organisations du travail.

Commission Emploi Formation sur le bilan Social 2020 de la DO GNE

✓ Rapport



Analyse de la CFE-CGC

Il s'agit du premier bilan social de la direction Grand Nord Est. L'année 2020 est hors du commun et ce bilan comporte des indicateurs difficilement comparables aux années précédentes, puisqu'ils résultent de la crise sanitaire.

Sous le signe de la covid, ce bilan témoigne d'un contexte exceptionnel et des évolutions chiffrées non moins exceptionnelles : le télétravail (+ 30%), le taux de formations digitales (+35%), l'absentéisme suite ASA covid (+23,5%), les accidents du travail (-21,53%).

Il n'en demeure pas moins des constantes : une baisse tendancielle des effectifs et des recrutements, une hausse spectaculaire de la sous-traitance en UI (+47%) laissant entrevoir des lendemains qui déchantent.

Commission Emploi Formation sur le bilan Emploi 2020 de la DO GNE

✓ Rapport

Ce rapport emploi 2020 n'a pas soulevé beaucoup de questionnement de la part des membres de la commission, tant nous sommes maintenant malheureusement habitués à de tels chiffres.

Le scénario est connu d'avance et les années se suivent et se ressemblent avec cette année encore un doublé perdant : des effectif en chute libre (-10,3%) et des recrutements externes également en forte baisse (60 cette année).

Quand on recrute 60 personnes pour plus de 800 départs, comparé à 2019 (191 recrutés externes), il est effectivement difficile d'arriver à de meilleurs résultats.

On se représente aisément la charge de travail pesant sur ceux qui restent ainsi que la part croissante de la sous-traitance.

Analyse de la CFE-CGC

Nous le savons, l'entreprise étaye sa politique par une baisse d'activité et sa volonté d'externaliser les activités, que ce soit vers des filiales ou des externes groupe. Et cette stratégie n'est en rien liée à la crise sanitaire, bien que cette dernière puisse jouer un rôle d'accélérateur dans son déploiement.

Par ailleurs, les baisses importantes d'effectifs dans certaines régions comme l'Alsace, la Lorraine ou encore la Bourgogne, nous font craindre un déséquilibre à moyen terme entre l'Est et le Nord, avec une centralisation potentielle des activités vers la métropole Lilloise. Il nous semble qu'Orange, avec un leitmotiv affiché et claironné de diminuer sa masse salariale, filialisant à tout va, participe au « déménagement du territoire » et perde de vue que son personnel constitue sa première richesse.

Réduire à ce point coûts et effectifs, est-ce faire le deuil de la croissance, un signal de bien mauvais augure envoyé ?

Commission Emploi Formation sur le bilan développement des compétences 2020 de la DO GNE

✓ Rapport

Une année 2020 qui n'en finit pas de nous impacter à plusieurs niveaux. La formation ne fait pas exception et ce bilan en porte les stigmates.

Le plan 2020 n'avait évidemment pas prévu les fermetures de sites, les confinements successifs ni le couvre-feu... De fait, on retrouve une réalisation historiquement basse de 65% et un nombre d'heures moyen par salarié qui s'effondre à 26 heures, pour un total dispensé de 197000 heures de formation, tout de même. Le taux d'accès à la formation reste lui assez stable à 96%.

L'accent a été mis sur les formations métiers pour la continuité « normale » de l'activité et représente 87 % de ce bilan ; ce qui représente environ 10 points de plus sur cet axe en comparaison aux années antérieures.

Plutôt que de mettre l'accent sur ce qui n'a pas ou n'a pu être fait en 2020, la commission fait le choix de souligner le réalisé.

Certes, les indicateurs quantitatifs sont en baisse et le mode de dispense des formations s'est accéléré vers un format distanciel.

Il faut néanmoins souligner la forte implication de tous les acteurs de la formation, soutiens et managers ayant permis la résilience et la continuité de service.

Accélérateur de la transformation numérique de l'entreprise, cette crise a également promu le télétravail de masse, mettant en exergue les outils et les enjeux spécifiques de l'apprentissage à distance, réadaptant l'offre présentielle en offre distancielle.

Analyse de la CFE-CGC

La formation, l'appropriation des outils digitaux, avec toutes les évolutions et transformations en cours, à venir, sont des enjeux majeurs pour une entreprise à la croisée des chemins.

Face à un contexte inédit et mouvant, nous demandons toutefois à l'entreprise de ne pas céder au full distanciel, une fois la crise terminée. En effet, même si les évaluations salariés demeurent qualitatives sur ce format, il faut impérativement garder du lien, de l'échange et de la spontanéité ; valeurs ajoutées des formations en présentiel dans un monde pré et post-covid.

Bien évidemment, dès 2022 nous espérons revoir un nombre d'heures de formations par salariés au niveau d'avant la crise sanitaire et un retour plus important sur les formations managers et transverses.

L'avènement de la future USC Grand Nord Est et sa nouvelle filière « des spécialistes » ; les fermetures de boutiques en cascade réclameront un dispositif de formation et d'accompagnement à la hauteur des enjeux et des attentes des personnels en mobilités fonctionnelles et géographiques.

Offre de restauration pour les salariés Lensois

✓ Consultation

Une alternative qui jette ... un froid

Le projet de regroupement des salariés Orange de Lens sur les sites de Condé et Céri a un fort impact sur l'offre de restauration. En effet, le déménagement d'une cinquantaine de collègues du SCO vers le site de Lens Condé condamne le RIE Diderot à la fermeture.

En l'absence de restauration collective suffisamment dimensionnée à proximité des sites Condé et Céri, il a été décidé (via le Comité National de Restauration) de consulter les 6 Sociétés de Restauration Collective référencées pour obtenir des propositions de restauration dite «alternative». Après analyse des concepts proposés, le choix s'est porté sur la société 1001 REPAS et son «frigo connecté».

Installé au 2ème étage du site Lens Condé, la capacité d'un frigo est d'environ 60 convives, selon le nombre de périphériques composant le repas de chacun. Si besoin, un deuxième frigo pourrait être implanté, la capacité de la salle pouvant être montée à 50 places assises, soit 100 convives sur deux services.

Quid du SAV ? Quid du coût ? Quid de la variété et de l'équilibre des plats ?

Votes : 23 votes pour (CFDT, CFTC, FO), 4 abstentions (SUD), 4 contre (CFE-CGC) et 7 NPPPV (CGT)

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC rappelle que la restauration est de la responsabilité du CSE DO GNE. En déléguant ainsi le budget restauration, force est de constater que les salariés sont spoliés et ne bénéficient pas du réel budget restauration qui leur est dédié, en rappelant que le budget restauration fait partie intégrante du budget des ASC. La reprise du budget par le CSE permettrait d'adapter la restauration en fonction des besoins et pour le cas de Lens, octroyer des titres restaurants aux salariés.

La CFE-CGC vote contre cette proposition et appelle à la responsabilité des élus en proposant au CSE DOGNE de voter pour la reprise du budget restauration.



Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Emmanuel ANGLO
- Rachid BOUDAUD
- José FIGUEIREDO
- Bertrand GEILLER

Représentant syndical CSE DO GNE

- Marc LEPIN

Rédacteur

- Nordine BELGUEBLI

Commissions CSE DO GNE

- ASC : Vinciane LASSELIN
- Restauration : Stéphanie VERCRUSSE
- Handicap : Djamilia TONKIN
- Des Marchés : Rachid BOUDAUD
- Formation, Emploi, Egalité Professionnelle : Virginie CLEMENT
- Projets, Economie, Evolution des Marché : Bertrand GEILLER



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[DO Grand Nord EST](#)

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

