



Sommaire

Projet de libération du site d'Amiens Campus et déménagement sur les sites de Racine et Delambre.....	1
Bilan du plan schéma directeur 2022 AD Nord et Est.....	1
Bilan 2022 et début 2023 des ouvertures exceptionnelles du dimanche à l'AD et projections 2023-2024.....	2
Bilan Social 2022 et rapport des commissions Emploi, Formation & Développement des Compétences.....	2

Projet de libération du site d'Amiens Campus et déménagement sur les sites de Racine et Delambre

✓ Information

Motivations du projet : le nombre de m2 tertiaires sur nos bâtiments Racine, Delambre et campus Branly étant fortement supérieur aux besoins, l'objectif se porte sur la rationalisation des besoins et surfaces. Pour ce faire :

- Regrouper sur le site de Racine les équipes UI /UPR/DTRS/DOMP/AD/DISU
- Regrouper sur le site Delambre les équipes USC/AE/A2P/CSRH
- Valorisation et vente du site Branly – déménagement en février 2024

Analyse de la CFE-CGC

Cette chasse récurrente aux m2 et coûts superflus conduit à cette valse des délocalisations à la faveur d'une fin de bail sur sites locatifs et regroupements sur sites propriétaires. A nouveau collectif, nouvelle organisation du travail. La vigilance sera de mise quant aux nouveaux bureaux partagés, cette organisation dynamique imposée par le culte du Flex Office. La création de ce collectif met en évidence un déficit de places de parking. A l'issue, un sondage occupants mettra en exergue les manques et les défauts d'exécution d'un tel projet.

Bilan du plan schéma directeur 2022 AD Nord et Est

✓ Information

Le projet mortifère de restructuration du réseau de distribution se matérialise sur notre DO avec son lot de relocalisations, fermetures et transferts à la Générale de Téléphone (GDT). Le bilan 2022 est un avant-gout amer des bouleversements à venir.

Villeneuve d'Ascq	Cambrai	St Quentin	Chaumont	Hirson	Béthune	Besançon Chateaufarine	Illzach	Dijon Quettigny
Relocalisation	Smart store touch	Smart store	Transfert GDT*	Transfert GDT*	Fermeture	Transfert GDT*	Fermeture	Fermeture

* Générale de Téléphone

Analyse de la CFE-CGC

Le projet prévoyant la fermeture sur notre DO de 25 à 25 boutiques à horizon 2026, la CFE-CGC fustige cette stratégie de filialisation des boutiques et ce plan social déguisé. La bascule de 80% du réseau de distribution sous pavillon GDT repose sur des arguments fallacieux de baisse des flux et de la rentabilité. Expertises à l'appui, le discours insincère et la méthode déloyale traduisent la fébrilité et une stratégie courtermiste, n'hésitant pas à travestir les chiffres et la réalité au service du totem de la réduction drastique des coûts. A l'aune des mesures liées aux mobilités fonctionnelles et géographiques à l'initiative de l'employeur, on constate des reclassements et des accompagnements a minima. Une pratique bafouant les accords et traduisant un simulacre de dialogue social. A n'en point douter, les AD, un terreau fertile et propice au développement des risques psychosociaux.

Bilan 2022 et début 2023 des ouvertures exceptionnelles du dimanche à l'AD et projections 2023-2024

✓ Information et Consultation

Les principes qui concourent à la décision d'ouverture des boutiques le dimanche sont les suivants : la boutique est implantée dans un Centre Commercial, une obligation est faite à Orange de respecter les règlements intérieurs des centres commerciaux.

La boutique est implantée en centre-ville : en fonction de l'ouverture des concurrents et/ou commerçants de proximité et suivant l'autorisation obtenue par les mairies ou les préfectures dans le cadre des dérogations au repos dominical, Orange décide d'ouvrir ses boutiques.

Règles de gestion du travail des dimanches :

Pour toute ouverture exceptionnelle le dimanche, les modalités de compensation des heures travaillées mises en œuvre respectent les principes de l'**Accord Pour Tous du 2 février 2000** : les heures effectuées ouvrent droit à une majoration de 100% pour ce jour travaillé et à une compensation en temps équivalente. Le jour de repos hebdomadaire sera récupéré dans la quinzaine qui précède ou qui suit la suppression du repos conformément à l'art L.3132-27. du code du travail.

AD Nord	AD Est
La majorité des boutiques a ouvert 2 dimanches. • 3 boutiques ont ouvert + de 4 dimanches : Saint Maximin, Noyelles Godault et Villeneuve d'Ascq. • 5 boutiques de centre-ville ont ouvert + de 2 dimanches : Amiens CR, Charleville, Lille Neuve Saint Quentin et Venette.	Toutes les boutiques situées dans un centre commercial ont travaillé au moins 2 dimanches • Exceptée Kléber, aucune boutique de centre-ville n'ouvre + de 2 dimanches.

Analyse de la CFE-CGC

Malgré notre volonté de conserver le dimanche jour de repos, la CFE-CGC vote POUR le travail dominical dans la mesure où il découle du strict volontariat. Conjoncture oblige, ces jours de travail participent à l'amélioration du pouvoir d'achat des conseillers. L'usage prévisionnel de l'outil Plasma doit permettre l'équité et la connaissance des règles d'arbitrage si plus de volontaires que de besoins, et ce, afin de prévenir tout litige et climat délétère au sein du collectif. Nous souhaitons qu'une communication soit faite sur la possibilité de prise en charge des gardes d'enfants lors de travail occasionnel le dimanche. La CFE-CGC sera vigilante à tout manquement sans omettre le suivi des récupérations et des repos.

Bilan Social 2022 et rapport des commissions Emploi, Formation & Développement des Compétences

✓ Information

L'évènement marquant de 2022 a été la mise en œuvre de l'Accord Intergénérationnel signé le 17 décembre 2021 pour la période 2022-2024. Cet Accord propose des mesures ambitieuses en faveur :

- de l'insertion des jeunes, via des recrutements externes, et un taux d'alternant de 5% des effectifs en CDI.
- des salariés en cours de carrière avec des opportunités offertes par le Groupe permettant des reconversions sur des métiers d'avenir, ainsi que le dispositif « respiration » pour faire une pause de 3 à 12 mois.
- des salariés en dernière partie de carrière, avec le TPS 2022 afin d'anticiper leur départ en retraite et/ou de repenser leurs dernières années de carrière professionnelle.

2022 a également vu la mise en œuvre de l'**Accord portant sur l'Egalité Professionnelle** entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée-vie professionnelle signé le 22 décembre 2021 pour la période 2022-2024. Les grands objectifs sont ainsi orientés autour de : - un renforcement des actions de sensibilisation et communication destinées à faciliter l'appropriation par toutes et tous des enjeux de l'égalité professionnelle - un engagement en faveur de la féminisation de nos recrutements.

L'intégralité du bilan Social [ICI](#), du bilan Emploi [ICI](#) et du bilan Développement des Compétences [ICI](#)

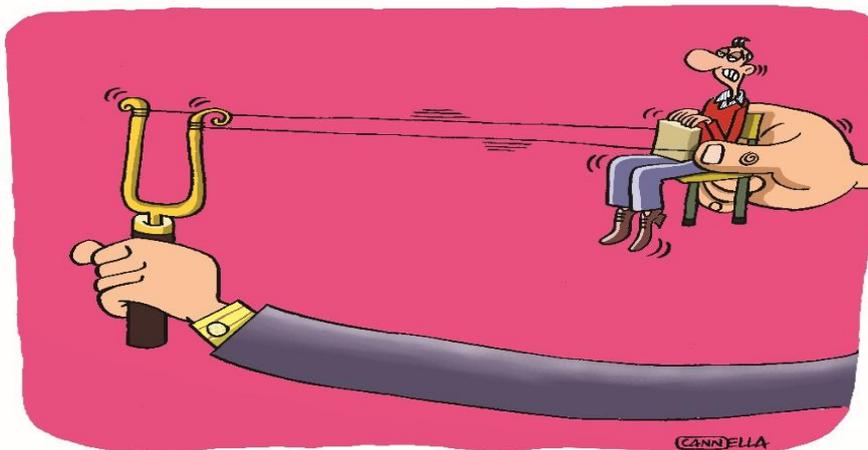
Effectif au 31/12/2022 5230 ETP* - 10%	Recrutements 68	Départs en retraite 533	Départs en TPS* 565
26 démissions	2297 salariés en télétravail régulier	5,2% d'alternants	Taux de féminisation 37,7%
Rémunération moyenne + 4,8 %	Age moyen 47,7 Ans	Absentéisme global -7%	Heures de formation 36H

*Equivalent Temps Plein

Analyse de la CFE-CGC

Après une année 2020 marqué du sceau du covid, avec une réalisation du plan formation à 65 % et une année 2021 avec un taux à 81 %, l'année 2022 voit le retour à la « normalité ». Pour cette année 2022 le taux de réalisation dépasse les 100% et le volume d'heures globales croît de 16% alors que les effectifs CDI baissent de 10%. C'est le seul point remarquable, car pour le reste la DO conserve hélas son titre de championne de la baisse des effectifs (-10%), avec un impact du dispositif TPS* pas encore mesuré. Il ne faut pas être grand clerc pour déplorer ces pertes de compétences et une charge de travail accrue pour ceux qui restent. L'efficacité opérationnelle et l'enchantement client ont du plomb dans l'aile. Même si la nouvelle direction péroré sur le retour aux fondamentaux, force est de constater un climat social morose, alimenté par une insécurité professionnelle et un très faible partage de la valeur, rimant avec aumône !

*Temps Partiel Senior



Prochain CSE DO GNE : Lille OGS du 31 Mai au 2 Juin 2023

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 : Ychéna HEDDOUCHE
- 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/annuaireCFECCG

