



Sommaire

Projet de fermeture des boutiques de Chaumont, Hirson, Besançon Châteaufarine	1
Point sur la restauration mutualisée à la DOGNE.....	2
Projet de cession partielle du site de St Max	2
Projet de relocalisation des effectifs UPR NE sur le site Orange Grand Stade	3

Projet de fermeture des boutiques de Chaumont, Hirson, Besançon Châteaufarine

✓ Consultation

Le changement... c'est maintenant, coûte que coûte

Qui a dit avec force conviction : « **les boutiques, un actif clé de la stratégie de croissance ...** » ?

Et pourtant, la valse des fermetures continue, avec en embuscade, une filiale, la Générale De Téléphone (GDT).

Appelées au banc des accusés, la baisse et la variabilité des flux clients, ainsi que la digitalisation justifieraient sans appel ces fermetures en cascade. Or, personne n'est dupe quant à ces arguments discutables, voire fallacieux, puisque les raisons véritables de ces arrêts d'exploitation découlent d'un parti pris comptable : réduire les coûts de la maison mère en transférant petit à petit l'activité à une filiale « low cost », La Générale De Téléphone (GDT). Cette structure opportune, jugée ô combien mieux - disante sur le plan des coûts, de la convention collective, assure ainsi une rentabilité accrue et pérenne. Le flux client devient invariablement un « bouc émissaire » de circonstance, surgissant bien à-propos, dès qu'on agite le spectre de la fermeture.

Face à ces procédés d'optimisation que ne renierait pas un « évadé fiscal », les personnels sont aux premières loges et font les frais d'un tel pilotage.

Le discours et la méthode suscitent désormais défiance et méfiance des personnels, voire de l'amertume, car ces boutiques, en passe de fermer, ne seraient plus assez rentables sous la bannière Orange, mais suffisamment rentables sous la bannière de la filiale !

Ce jeu de chaises musicales, cette filialisation insidieuse du réseau de distribution mettent à rude épreuve les personnels, devant assurer le service à la clientèle, comme si de rien n'était, tout en se projetant sur un nouveau projet professionnel, dont les contours demeurent hélas mal définis.

A cet égard, les élus alertent sur des accompagnements au changement laissant à désirer, tant les alternatives de postes

sur des bassins d'emploi accidentés demeurent peu connus. Les personnels des boutiques de Chaumont et Hirson peuvent témoigner des difficultés de reclassement sur ces territoires. Y-a-t-il un salut hors AD ?

Déployer un projet professionnel engageant son avenir dans de telles conditions relève de la gageure, une équation à plusieurs inconnues à résoudre en toute hâte. Au premier rang des personnels malmenés, les responsables de boutiques devant donner du sens à ces arrêts d'exploitation, tout en animant un collectif, assurant le business et l'adéquation flux-ressources, sans omettre pour autant de se projeter professionnellement avant le clap de fin. Chapeau bas !

La CFE-CGC ainsi que l'ensemble des OS font chorus et votent CONTRE

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC fustige cette filialisation du réseau de distribution, ce pilotage comptable dicté par la seule réduction des coûts, sans grande vision quant aux enjeux de demain et ayant déjà démontré ses limites et ses effets néfastes. Obnubilé par des économies immédiates ou courttermistes, Orange oublie qu'au premier rang de ses actifs figure son personnel, une richesse assurant la pérennité de l'outil de travail. Dans l'attente de relais de croissance produisant enfin leurs effets « sonnants et trébuchants », malmener à ce point les personnels relève d'un gâchis industriel. A l'évidence, l'insécurité professionnelle n'a pas fini de prospérer en agences. Les clients ne sont pas en reste, puisqu'ils agitent le thermomètre de l'insatisfaction, le fameux NPS (Net Promoter Score), au gré des dysfonctionnements, des ko de livraisons et des dérives de la digitalisation à tout va.

« **Il n'est pire aveugle que celui qui ne veut pas voir...** »

Il est urgent d'amender ce paradigme funeste feignant d'ignorer que la performance économique ne va pas sans la performance sociale.

Point sur la restauration mutualisée à la DOGNE

- ✓ Consultation par le vote d'une résolution 2022 / 4 sur la RESTAURATION MUTUALISEE

Le CSE DO GNE dresse un satisfecit quant à la gestion de la restauration durant la pandémie. Une période durant laquelle les salariés ont pu déjeuner au sein des restaurants Orange, dans des conditions sanitaires satisfaisantes et conformes aux préconisations gouvernementales, tout en bénéficiant d'un cadre de subventionnement adapté au contexte. Notre CSEE constate par ailleurs que la gouvernance mise en place lors de l'accord du 31 mai 2019 joue pleinement son rôle et que toutes les décisions structurantes sont dorénavant prises par le **Comité National Restauration**, en charge de la représentation des CSEE délégués de l'UES Orange.

L'accord restauration du 31 mai 2019 a été signé par 4 des 5 Organisations Syndicales représentatives de l'UES Orange. Onze CSEE de l'UES Orange adhèrent au principe de l'accord et à la mutualisation des moyens visant à un traitement homogène et équitable des salariés. Ils représentent plus de 85 % des salariés de l'UES. **La résolution complète ICI. 27 votes POUR : CFDT, CGT, FO et SUD - 5 votes ABSTENTION : CFTC et 4 votes CONTRE : CFE-CGC**

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC propose une résolution de reprise de gestion de la restauration par la DO GNE afin de maîtriser les vrais coûts du budget restauration au profit des salariés,

un budget délégué faisant partie intégrante du budget des ASC.

Lire la Motivation de vote CFE-CGC pour la résolution 2022-4 sur la RESTAURATION MUTUALISEE ICI

- ✓ Consultation par le vote d'une résolution 2022 / 4 CFE-CGC GESTION RESTAURATION

Extrait de la résolution que nous proposons : La restauration des personnels constitue une activité sociale et culturelle relevant de droit de la compétence légale des CSEE. **De ce fait, chaque CSEE dispose de la capacité de prendre en charge directement la gestion de l'ensemble de l'activité restauration, et de bénéficier ainsi lui-même du versement des financements associés.** La restauration contribue substantiellement à la qualité de vie au travail et à la santé des salariés. Elle doit répondre à des situations de travail multiples, en tenant compte de contraintes de gestion importantes et d'enjeux financiers considérables.

Le CSEE DOGNE revendique donc en gestion directe, l'activité restauration et demande à la Direction le versement de la subvention à compter du 3ème trimestre 2022, et ce, afin de respecter les délais contractuels de dénonciation définis dans l'accord restauration du 31 mai 2019.

Retrouvez la résolution proposée par la CFE-CGC ICI. 27 votes CONTRE : CFDT, CGT, FO et SUD - 5 votes ABSTENTION : CFTC et 4 votes POUR : CFE-CGC

Projet de cession partielle du site de St Max

- ✓ Consultation

Projet brouillon et copie à revoir ...

Dans le cadre du projet « **Nouveau Nancy** », un SDIT (Schéma Directeur Immobilier Territoriaux) est en cours sur l'agglomération de Nancy, concernant les activités tertiaires de la plaque. Ce SDIT prévoit le regroupement de l'ensemble des activités tertiaires sur le nouveau site « **campus Rive de Meurthe** », avec une prise à bail à horizon 2022. La première étape au T1 2023 sera l'installation d'environ 300 salariés de la plaque sur ce nouveau site, puis une réoccupation progressive du site selon le rythme de disponibilité des espaces. Le schéma directeur immobilier tertiaire prévoit ainsi ce regroupement à horizon 2023 :

- Optimisation du site de production de St Max
- Libération du site de Vandoeuvre
- Libération du site de Nancy St Georges
- Maintien des sites de Villers-lès-Nancy et Heillecourt

Ce projet de cession contribue favorablement à nos enjeux environnementaux en optimisant nos surfaces pour les adapter à nos besoins, ce qui permet de réduire nos émissions de CO2.

Pour autant, la CFE-CGC n'a pas pris part au vote (NPPV) car nous contestons la méthode employée avec des flous dans les dossiers primaires
20 POUR, 7 CONTRE (CGT) Abstention de FO Com et 4 NPPV (CFE-CGC)

Analyse de la CFE-CGC

A l'image du traitement du volet restauration, il demeure à ce stade du projet bien des flous dans l'exécution, témoignant d'une impréparation et d'une absence d'anticipation. Quid des problématiques de parking ? Quid de la future organisation des espaces de travail en Flex Desk ou bureaux partagés ?

Dans l'attente d'un projet mieux « fagoté », avec une nouvelle copie moins désinvolte, la CFE-CGC sera attentive au respect des préconisations et axes d'amélioration, afin que le « Nouveau Nancy » rime avec projet réussi ... Pour l'instant, on est loin du compte.

Projet de relocalisation des effectifs UPR NE sur le site Orange Grand Stade

✓ Consultation

Lille est l'un des principaux bassins d'emploi du Nord du territoire de la DO GNE. **Orange Grand Stade** est le site principal d'implantation des activités tertiaires de nombreuses entités. Le personnel de l'agglomération lilloise est actuellement réparti sur 5 sites, dans les communes de Villeneuve d'Ascq et Lille. Ce projet acte la libération du site « locataire » Cimaise à l'échéance du bail, en juin 2022.

Dans ce contexte, les 112 occupants du site de **Lille URM Cimaise** rejoindront le site Orange Grand Stade au 30/06/2022. Il entérine également le périmètre de relocalisation des équipes UPR NE aux étages 4 et 5 du site, le regroupement des équipes de l'USC sur un même étage (R+4), les équipes de la DOMP et de l'AD au (R+5).

Le bâtiment Orange Grand Stade datant d'octobre 2019, il offre à ce titre un environnement dynamique et adapté aux besoins d'activités tertiaires actuelles et futures. La relocalisation de l'UPR NE s'inscrit dans cette démarche, en faisant du site OGS, le site cible des effectifs actuellement disséminés sur 3 bâtiments de la métropole Lilloise. Un schéma directeur immobilier sera prochainement lancé pour confirmer l'orientation et le rythme associé, permettant d'accueillir les salariés du site de Villeneuve d'Ascq VAFO (Rue Faidherbe) dans un second temps, à horizon fin 2023, puis les salariés de Lille Bleuets selon un planning restant à définir.

Il ressort des travaux de la CSSCT, les points de vigilance suivants :

- **Inquiétudes liées au Flex Office : Partage des positions de travail et nombre d'espaces de retrait**
- **Respect de l'accord télétravail**
- **Un accompagnement collectif et individuel**
- **Des ateliers pour s'approprier les espaces de travail**

Votes : 12 POUR (CFDT + 1FO), 7 CONTRE (CGT), 14 ABSTENTION (CFTC, FO et SUD) et 4 NPPV (CFE-CGC)

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC n'a pas pris part au vote (NPPV), car trop de questions demeurent en suspens, notamment sur l'organisation dynamique en bureaux partagés (Flex Desk). Il subsiste également les problématiques de parking, ainsi que les problèmes de saturation du restaurant, dus à une mauvaise planification et gestion des flux sur le site OGS, non résolus à ce jour, en dépit des alertes récurrentes des élus. La CFE-CGC restera attentive à la bonne mise en œuvre du projet OGS CIMAISE. La vigilance sera de mise quant à la tenue de cette promesse : un environnement favorisant les échanges, l'entraide, la qualité de vie au travail (QVT) au sein de ce nouveau collectif en formation.

Prochain CSE DO GNE du 23 au 25 février 2022

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 VERCUSSE
- 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](http://DO.GrandNord.ES.T)

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

