



Sommaire

Information du CSE DOGNE sur les activités du Domaine Intervention	1
Bilans HSCT et les PAPRI Pact	1
Schéma directeur immobilier de la plaque de la métropole lilloise (point d'étape)	2
Compte-rendu de la Commission Emploi Formation sur les rapports PEC 2022	2

DECLARATION PREALABLE DE LA CFE-CGC AU CSE DO GNE du 29 juin 2023

Information du CSE DOGNE sur les activités du Domaine Intervention

✓ Information

Depuis quelques années, le marché des télécoms se spécialise autour des activités d'Opérateur d'Infrastructure, d'Opérateur Industriel et d'Opérateur Commercial. En incarnant ces 3 rôles, Orange est le seul opérateur intégré du marché en France et fait face à de nouveaux défis sur ces activités. Pour relever ces défis, Orange fait évoluer les organisations avec l'ambition d'améliorer son efficacité

opérationnelle, de renforcer l'action adhérente au terrain et d'adresser ses enjeux sur le marché Entreprise. Ce 3 juillet marque la date de la mise en œuvre **du projet Ancrage Réseau & Intervention**, avec en particulier sur le Grand Nord-Est **le lancement des 2 Unités Clients et Industrielles (UCI)** au périmètre géographiques des anciennes UI Nord de France et Est.

Analyse de la CFE-CGC

Les activités Réseaux et Intervention d'Orange France font et feront face aujourd'hui et dans les années à venir à de nombreux défis : La structuration du marché autour de 3 rôles : Opérateur d'infrastructure, Opérateur industriel, Opérateur Commercial. Pour l'Opérateur Commercial, une exigence clients B2C et B2B en hausse constante sur le triptyque qualité / délai / prix. La fin de la période de déploiement massif de la fibre et le décommissionnement progressif du cuivre. Des mutations technologiques majeures sont devant nous. Une pression économique forte pour maintenir notre compétitivité, qui impose de renforcer notre efficacité opérationnelle en simplifiant, harmonisant et automatisant.

Pour tenir les « objectifs » de ces « réorientations », force est de constater une politique allant à l'encontre des effets recherchés. La montée en compétence des personnels requise est en complète opposition avec la perte des savoirs et des connaissances consécutives aux départs en retraite et TPS des personnels. Comment maintenir une qualité de service avec des recrutements à minima, un recours immodéré à la sous-traitance ? Quid de la charge de travail accrue de ceux qui restent et de la faible attractivité des métiers de l'intervention ?

Au final, ce projet relève de la quadrature du cercle... même si la direction claironne : **"Réussir ce projet est une priorité pour nous tous !"**

Bilans HSCT et les PAPRI Pact

✓ Consultation

Bilans HSCT des unités [UI NDF](#), [UI EST](#), [USC GNE](#), [UFR GNE](#), [AD NDF](#), [AD EST](#), [A2PGNE](#), [AE GE](#), [AE NDF](#) et [DOMP](#)

Bilans PAPRI Pact des unités [UI NDF](#), [UI EST](#), [USC GNE](#), [UFR GNE](#), [AD NDF](#), [AD EST](#), [A2PGNE](#), [AE GNE](#) et [DOMP](#)

Analyse de la CFE-CGC

L'ensemble des élus du CSE ont décidé ne pas prendre part aux votes sur l'ensemble des bilans HSCT et PAPRI Pact et de voter à l'unanimité un avis motivé sur l'ensemble des bilans. Avis motivé inter OS, cliquez [ICI](#).

Schéma directeur immobilier de la plaque de la métropole lilloise (point d'étape)

✓ Information

Ce projet prévoit, à horizon fin 2025, le réaménagement des espaces occupés par les salariés du site Orange Grand Stade en vue d'accueillir des salariés d'activités tertiaires de la métropole lilloise par la libération de sites locataires et propriétaires.

- Un projet construit pour déplacer « le moins possible » les entités occupantes actuelles
- Pour prendre en compte les nouvelles synergies métiers et business
- Pour adapter les surfaces et être en phase avec la décroissance des effectifs

R+1	Passage de 1489 m2 à 1195 m2 en vue d'accueillir les salariés de 2 entités hors DOGNE. Les locaux syndicaux impactés par cette réduction des surfaces
R+2	La surface de l'A2PGNE passerait de 1066 m2 à 608 m2 !
R+3	2 nouvelles entités en 2025
R+4	L'USC passerait de 1353 m2 à 1166 m2. Implantation de la DOMP et AD Nord
R+5	Implantation d'une nouvelle entité non présente sur OGS

Analyse de la CFE-CGC

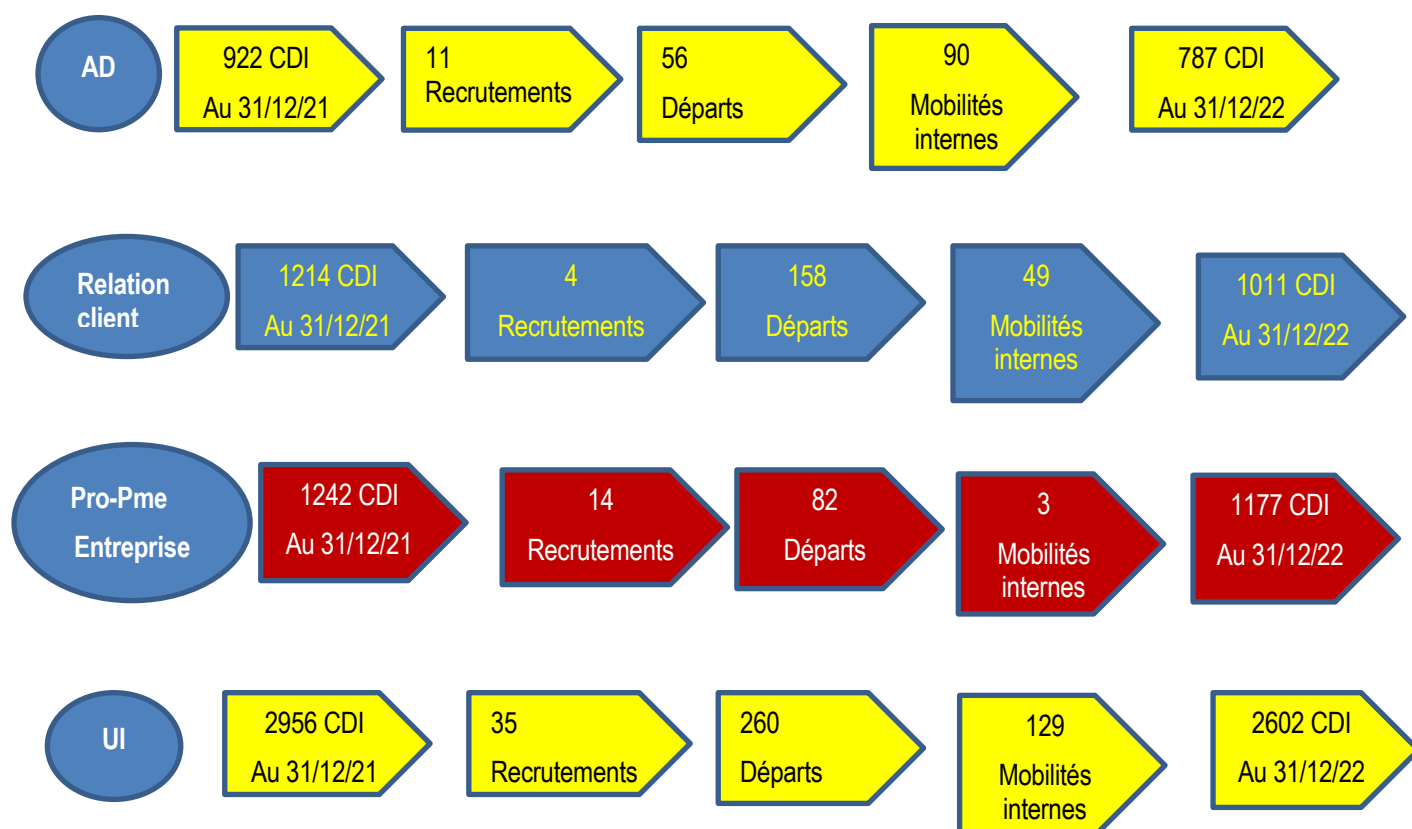
L'enfer étant souvent pavé de bonnes intentions, la CFE-CGC redoute les effets de ce grand chamboulement impactant pas moins de 1153 salariés rejoins, à horizon 2025, par 480 nouveaux salariés. Les problématiques de bureaux partagés, de nuisances sonores, de places de parking et de flux en restauration collective ne manqueront

pas. Les alertes et les préconisations des élus seront essentielles afin que ce nouveau collectif ne rime pas avec une qualité de vie au travail (QVT) ô combien dégradée et risques psychosociaux accrus. A ces perspectives anxiogènes, le télétravail comme seule et future échappatoire, une stratégie d'évitement ? Wait and see...

Compte-rendu de la Commission Emploi Formation sur les rapports PEC 2022

✓ Information

Bilan Perspectives Emploi Compétences (PEC)2022 de la DOGNE dans le cadre de l'Information-Consultation du CSEE DOGNE sur le Bloc 3 consultation sur la politique sociale, emploi et conditions de travail 2022 :



Analyse de la CFE-CGC

Alors que les chantiers de transformation se succèdent à qui mieux mieux (ARI, ATE, New Pvc), malmenant les personnels et les clients, force est de constater une stratégie qui relève de l'incantation, voire du vœu pieux car elle n'a pas hélas les moyens de ses ambitions. En effet, comment atteindre cette efficacité opérationnelle serinée tel un mantra avec une telle politique de compression des coûts et des personnels ?

Avec plus de 500 départs pour 67 recrutements, comment pourrait-il en être autrement ? A cet égard, au gré des départs massifs en retraite et recours au dispositif TPS*, la DOGNE se maintient en championne de la baisse des effectifs (- 10%) annuels.

Les métiers de la relation client, de la distribution et de l'intervention sont particulièrement affectés par cet effondrement des effectifs. Même si la direction avance une baisse d'activités sur ces métiers, la chute des effectifs dépasse allégrement la baisse globale d'activité.

*Temps Partiel Senior

Cet état des lieux dessine une situation peu rassurante, au gré des surcharges de travail sans grande reconnaissance, une insécurité professionnelle croissante et tangible.

Tout cela participe à un mal-être des personnels, inédit par son ampleur. De plus, le discours quasi schizophrène de la direction amplifie la défiance et le désengagement professionnel, car comment mieux servir le client avec des outils obsolètes fragilisant le processus commande-livraison, une perte de savoir-faire liée aux départs massifs, une sous-traitance croissante faisant fi de la qualité de service et de la satisfaction client ?

Il va sans dire que les commandes non livrées sont des commandes non facturées...

De par ses limites, une vision courttermiste sans sens, cohérence et moyens, la stratégie « Lead the Futur » laisse entrevoir des lendemains qui déchantent. Est-il besoin de rappeler, que sans performance sociale, point de performance économique !

Prochain CSE DO GNE à LILLE OGS (en présentiel) du 26 au 28 juillet 2023

■ DEMANDES DE PLUS EN PLUS COMPLEXES, EFFECTIFS EN BAISSSE, STRESS



Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Isabelle GABRY
- 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 : 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

