



Sommaire

Projet d'évolution des activités de Services Généraux de la DOGNE	1
Projet de libération du site « Dijon Stalingrad », avec déménagement sur le site de « Dijon Centre » et installation sur nouveau site «Dijon Cap Nord/Désormes»	2
Projet de modification des horaires des boutiques de Montbéliard & Pontarlier	2

Déclaration préalable de la CFE-CGC sur 3 points :

Flex office, Accord Intergénérationnel 2022 2025 et les personnels refusent un Président de plus de 70 ans

Projet d'évolution des activités de Services Généraux de la DOGNE

✓ Information

Une place pour chacun... et chacun à sa place ?

Afin de préparer l'avenir et rendre plus cohérent et lisible son organisation interne, Orange regroupe au sein d'une même structure l'ensemble des activités des services généraux, en lieu et place d'un modèle disparate et hétérogène. A la clé, un modèle de service intégré et homogène favorisant un meilleur mode de fonctionnement et de services aux personnels sur les sites.

Contexte et enjeux : Avec le plan stratégique Engage 2025, Orange se donne l'ambition d'offrir une expérience salarié réussie dans le cadre des engagements durables et responsables. Les activités de Services Généraux sont au cœur de cette ambition. Elles y contribuent à travers :

- L'expérience salarié/utilisateur pour l'accès et l'usage à ces services (occupants des sites, utilisateurs informatique/téléphonie)
- Les nouveaux usages des espaces de travail dans un contexte d'hybridation du travail
- La mise en œuvre de la politique RSE du groupe (politique « véhicules propres », réduction de l'empreinte immobilière...)

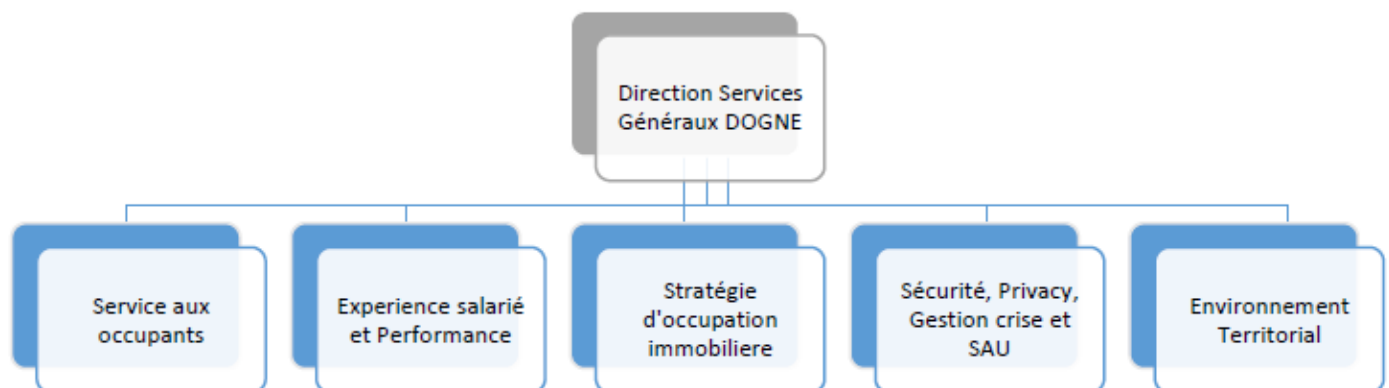
Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC constate à nouveau un projet empreint, pétri de bonnes intentions, mais feignant d'ignorer l'impact d'une politique assumée de réduction des effectifs sur l'efficacité opérationnelle d'une telle refonte. Faire aussi bien, voire mieux, avec du moins interroge. Comment composer avec un manque d'effectif chronique ?

Quid de ce pilotage à vue sans la moindre anticipation ?

Il va sans dire que cette donne « sous-staffing » *pèsera sur la déclinaison et l'efficacité de ce projet, un projet à dimensions multiples (géographique, logique client, modes de fonctionnement, modes hiérarchiques ...). Les départs en TPS impacteront durablement la charge de travail de ceux qui restent ; avec à la clé une pression et une complexité des tâches accrues. Ce modèle de collectif en devenir interroge également sur le degré de compréhension, d'adhésion et de pertes de repères des personnels, chamboulés au gré de ces chantiers de transformation se succédant à qui mieux mieux. La vigilance sera de mise, car l'enfer n'est-il pas pavé de bonnes intentions ?

*sous-effectif



Projet de libération du site « Dijon Stalingrad », avec déménagement sur le site de « Dijon Centre » et installation sur nouveau site «Dijon Cap Nord/Désormes» :

✓ Consultation

Le périmètre concerne 106 salariés de l'entité UI Est, 1 salarié de WIN et 1 salarié CSE à la date du 31/12/21 (hors salariés non actifs)

Ce projet concerne la libération du site locatif de Stalingrad à fin 2022 et vise notamment à :

- **Adapter** les surfaces aux besoins en libérant le site locatif de Stalingrad, profitant de l'opportunité de fin de bail, dont l'échéance est décembre 2022
- **Accueillir** sur le site de Dijon Centre les activités hors prise de service intervention, actuellement sur le site de Stalingrad
- **Aménager** la nouvelle prise à bail de Dijon / Cap Nord, adaptée aux spécificités de l'activité Intervention (prise de service)
- **Regrouper** le pôle formation de l'UI Est dédié au territoire Bourgogne Franche-Comté

Cette ouverture de dossier fait suite au dossier d'intention ainsi qu'au dossier d'information-consultation de la nouvelle prise à bail située sur la zone Cap Nord à Dijon (Désormes), présentés respectivement en CSE, en mars et juillet 2021, avec recueil d'avis en septembre 2021.

Les recommandations de la CSSCT :

- Point de vigilance sur les problématiques de parking
- Point de vigilance sur l'offre restauration (Dijon Centre et Cap Nord)
- Questionnement sur les aménagements de la pause méridienne pour les CAFF situés à Dijon Centre (45 minutes)
- Point de vigilance sur les espaces et l'environnement sonore des open spaces

Vote des élus du CSE : 13 CONTRE (12 CFTD et 1 FO), 14 ABSTENTIONS (4 SUD, 5 FO, 5 CFTC), 11 NPPV (4 CFE-CGC et 7 CGT)

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC ne prend pas part au vote, car nous sommes toujours en attente des retours d'expériences concernant les sites d'Orange Grand Stade (OGS), LENS, et Crystal, entre autres. La mise en place d'une future organisation en bureaux partagés (Flex-Desk) nourrit bien des inquiétudes. Les réponses évasives et floues quant aux problématiques de parking et de restauration nous confortent dans cette position.

Projet de modification des horaires des boutiques de Montbéliard & Pontarlier

✓ Consultation

Des JTL à la découpe, façon puzzle... pour respirer ?

Le dossier s'inscrit dans le cadre du projet global de modification des horaires d'ouverture des boutiques de centre-ville de l'AD Est, présenté au CSE DO GNE du 24 juin 2020. Il matérialise une quête désespérée de l'adéquation flux-ressources, une équation difficile à mettre en œuvre, chamboulant les conditions de travail ainsi que l'équilibre vie pro / vie privée des personnels. Améliorer la présence face aux clients, gagner des points en satisfaction client consiste désormais à réduire drastiquement les amplitudes horaires hebdomadaires, avec des fermetures les lundis. Ainsi, les lundis seraient « sur-staffés » alors que les samedis seraient « sous-staffés ». La concurrence, elle, ne ferme pas les lundis...

Montbéliard	Pontarlier
Fermeture le lundi	Fermeture le lundi
Amplitude horaire hebdomadaire	Amplitude horaire hebdomadaire
Passage de 56H à 35H	Passage de 56H à 35H

Face à ces nouveaux plannings de service imposant désormais la semaine à 5 jours, le samedi devenant un jour comme un autre, **force est de constater l'émergence d'une dérive érigée en système.**

Ainsi, afin de ménager des temps de respiration, une semaine à 4 jours, voire une demi-journée de repos, **les régimes hebdomadaires intégreront des JTL (Jours de Temps Libre) morcelés, un morcellement en heures, voire en minutes**, alors que l'accord Horaires Accueil Client (HAC) autorise seul un fractionnement en demi-journées ! Il balise également la prise de JTL avec une quotité de 60% à l'initiative de l'employé et 40% à l'initiative de l'employeur et non l'inverse. Il est de la responsabilité de la direction d'élaborer des tableaux de service respectant le maintien des aménagements individuels du temps de travail, sans recourir à de « petits arrangements » avec les accords. Cette dérive est manifestement l'apanage de l'AD Est ...pour l'instant.

Vote des élus du CSE : 17 CONTRE (4 SUD, 12 CFTD, 1 FO), 5 ABSTENTIONS (CFTC), 16 NPPV (4 CFE-CGC, 5 FO, 7 CGT)

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC fait remarquer que cette pratique de fractionnement des JTL va à l'encontre de l'accord pour tous, « Horaires Accueil Clients », HAC du 2 février 2000. Les JTL ne sont pas fractionnables en heures, mais au mieux en demi-journées. Ces demandes, même à l'initiative des personnels, traduisent un mal-être et un épuisement professionnel en AD face à des chantiers horaires récurrents déclinés à la hussarde, avec un déficit de sens et de pédagogie.

Être réduit à ponctionner ses JTL pour se ménager des plages de respiration, préserver un semblant d'équilibre vie pro-vie privée, témoigne d'une organisation maltraitante qui épuise et malmène des personnels à bout.

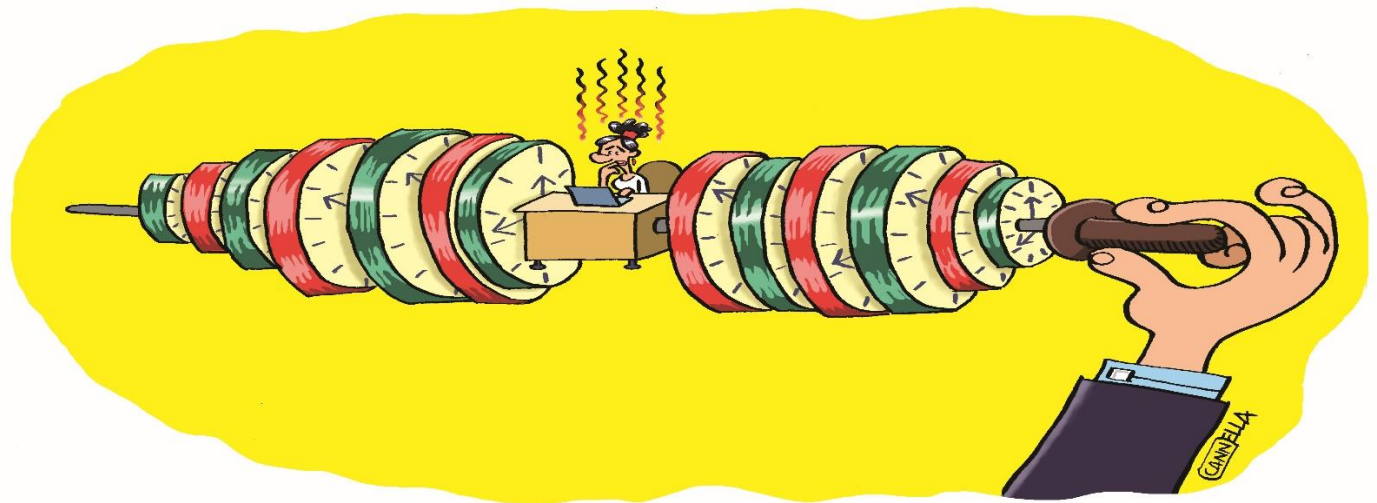
Enchanter le client suppose des personnels enchantés. On est hélas loin du compte...Preuve en est que l'apparente co-construction et l'adhésion à ces chantiers, tant vantées par le

discours ambiant, relèvent finalement du faux-semblant, voire de la supercherie.

Les risques psychosociaux ont manifestement un bel avenir en agences.

La CFE-CGC ne prend pas part au vote et invite la direction à revoir une copie qui promeut « des petits arrangements » avec les accords. Combien de boutiques seront encore concernées par ces chantiers horaires, préludes à des fermetures ?

Aujourd'hui un simulacre de dossier nous est présenté. L'accord local présenté en CSE par la direction n'étant pas signé, la dérive des JTL prélevés à la minute risque de s'étendre au niveau du périmètre AD de la DOGNE, voire au niveau national, si personne n'y prend garde...



Prochain CSE DO GNE du 27 et 28 avril 2022 à Lille BOITELLE

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](https://www.cfecgc-orange.org)

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



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

