



Sommaire

Projet de fermeture des boutiques de Besançon Châteaufarine, Chaumont & Hirson.....	1
Projet de modification des horaires des boutiques de Lons Le Saunier, Dijon & Arras.....	2
Compte-rendu de la Commission Emploi-Formation.....	3
Projet de relocalisation de la boutique de Villeneuve d'Ascq	4

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

✓ Information

AD : un réseau de boutiques ... éphémères ?

Ces projets s'inscrivent dans le cadre des orientations 2022 du réseau de distribution physique sur le territoire de la Direction Orange Grand Nord Est. Ces orientations ont été présentées en information au CSE de la Direction Orange Grand Nord Est du 27 octobre 2021.

Arguant d'une baisse durable des flux clients en boutique, au profit du canal digital en particulier, ce projet acte la disparition de boutiques en centre commercial, pour peu qu'elles soient en zone de chalandise isolée (Besançon Châteaufarine), en zone de chalandise restreinte et isolée (Chaumont & Hirson), et dont la rentabilité serait en berne depuis plusieurs années. Les difficultés à combiner le staffing* sur une amplitude horaire et activité en baisse ne permettraient plus de pérenniser ces localisations. Pour autant, une reprise du bail commercial par la Générale de Téléphone (GDT) serait envisagée, si reprise il y a.

*ressources en personnel

Besançon Châteaufarine : 14 salariés impactés

Calendrier prévisionnel du projet : Information CSE : novembre 2021 - Information des salariés de la boutique - Ecoute terrain et analyse d'impact : décembre 2021 - Restitution écoutes et analyses : janvier 2022 - Consultation CSE : février 2022 - Ouverture d'une négociation avec les Délégués Syndicaux : mars 2022 - Fermeture : 1er Juillet 2022

Chaumont : 8 salariés impactés

Calendrier prévisionnel du projet : Information CSE : 24 novembre 2021 - Information des salariés de la boutique - Ecoute terrain et analyse d'impact : décembre 2021 - Restitution écoutes et analyses : janvier 2022 - Consultation CSE : janvier 2022 - Ouverture d'une négociation avec les Délégués Syndicaux : février/mars 2022 - Fermeture : 30 juin 2022

Hirson : 7 salariés impactés

Calendrier prévisionnel du projet : Information CSE : 24 novembre 2021 - Information des salariés de la boutique - Ecoute terrain et analyse d'impact : décembre 2021 - Restitution écoutes et analyses : janvier 2022 - Consultation CSE : janvier 2022 - Ouverture d'une négociation avec les Délégués Syndicaux : février/mars 2022 - Fermeture : 30 juin 2022

Analyse de la CFE-CGC

Au gré de ces fermetures, la marque orange tend à disparaître du paysage hexagonal au profit d'une filiale, la Générale de Téléphone (GDT), une filialisation « rampante » du réseau de distribution répondant au leitmotiv du « low cost », n'en déplaie aux esprits chagrins. La CFE-CGC déplore cette politique consternante et courttermisme de réduction des coûts, une vision comptable étriquée privilégiant le rendement immédiat à un investissement porteur d'avenir et assurant la pérennité de l'outil de travail.

Même si les habitudes de consommation évoluent, réduire à ce point le réseau de distribution relève d'un deuil manifeste de la croissance. **Qui a dit que le réseau de distribution était un actif clé concourant au développement de nouveaux usages et des relais de croissance ?**

Ce discours ambiant, tout et son contraire, participe à l'incompréhension et la défiance des personnels déboussolés face à ce festival de contradictions. Des boutiques orange pas suffisamment rentables, mais qui le deviennent subitement sous la bannière de la filiale, la Générale de Téléphone (GDT) ! Cherchez la supercherie...

Cette filialisation du réseau de distribution participe à la désertification des bassins d'emploi régionaux, au grand dam des personnels, des clients et des élus. La vigilance quant au reclassement des personnels sur ces bassins d'emploi accidentés sera de mise. [Lire la Déclaration de la CFE-CGC.](#)

Projet de modification des horaires des boutiques de Lons Le Saunier, Dijon & Arras

✓ Consultation

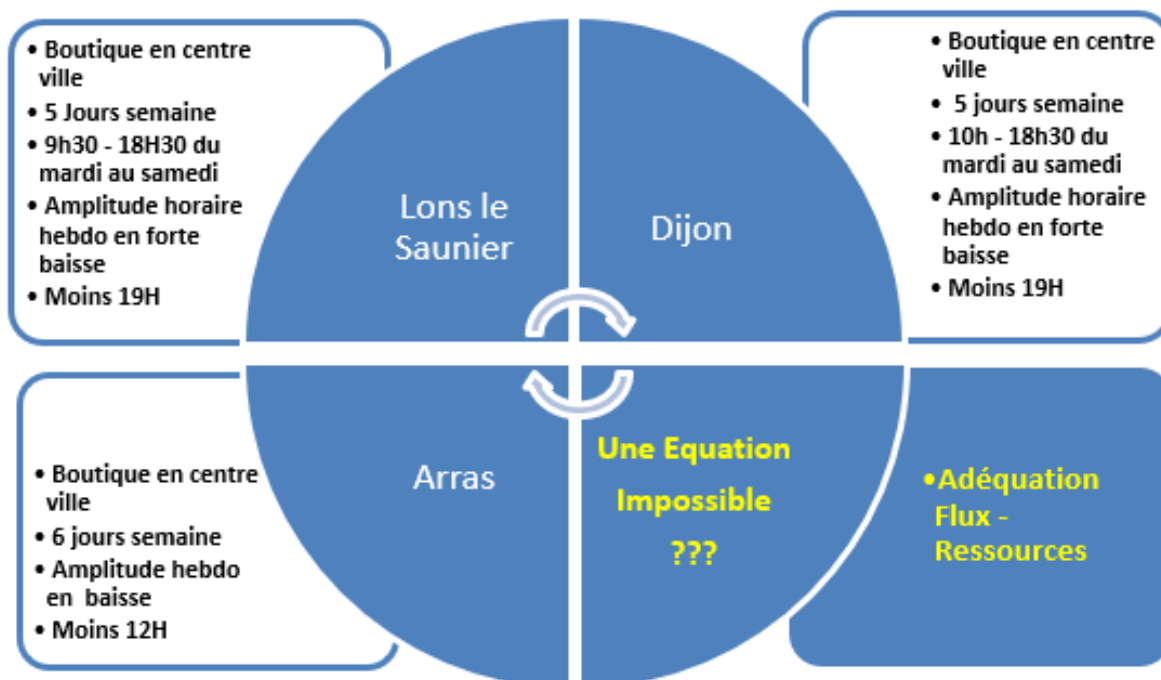
Ultimes réductions des horaires ... avant fermetures ?

Une nouvelle fois, nous constatons des projets subits par des salariés qui n'ont que très peu de marges de manœuvre dans le choix de leurs plannings.

Les verbatim des conseillers en disent long sur l'insatisfaction et le mal-être face à une concertation de façade, une baisse des amplitudes horaires face aux clients, une refonte imposant la semaine en 5 jours, le samedi devenant une journée comme une autre, une frontière vie privée-vie pro de plus en plus chamboulée et ténue.

Ces projets lancés les uns après les autres depuis 2020 n'ont démontré globalement aucune amélioration tangible. Cette quête désespérée de l'adéquation flux – ressources a conduit à une dégradation criante des conditions de travail des personnels. Ces gesticulations se soldent hélas par un deal perdant-perdant, car force est de constater que ces chantiers n'assurent même plus la pérennité des boutiques impactées.

Conclusions des CSSCT pour chaque boutique : les élus CSSCT préconisent un avis défavorable sur ces 3 dossiers.



Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC vote CONTRE, car ces chantiers horaires récurrents révèlent une politique de cache-misère masquant de moins en moins le parti-pris de ne plus recruter en boutiques orange et de répartir la charge de travail grandissante sur les personnels présents.

Ce sous-staffing*chronique et voulu, cette politique de l'emploi « peu de chagrin » met à rude épreuve les personnels en proie à des conditions de travail de plus en plus dégradées. Réduire les amplitudes horaires face aux clients devient une panacée peu efficace, car ces modifications n'assurent même plus la pérennité des postes, puisque la tendance est à la fermeture

*sous-effectif

des boutiques orange au profit de sa filiale, la Générale de Téléphone (GDT).

Nous constatons que la direction commence par modifier les horaires, puis de nous expliquer ensuite qu'il n'y a plus assez de "flux", et de fermer ladite boutique au profit d'une GDT.

Des personnels désenchantés peuvent-ils encore enchanter le client ?

A quand une réelle concertation objective et sincère entre la direction et les salariés concernés par ces évolutions d'organisation du travail ? A quand la fin de cette insécurité professionnelle pourvoyeuse de risques psychosociaux ?

Compte-rendu de la Commission Emploi-Formation

✓ Information

Ce compte-rendu met en exergue 4 enjeux majeurs de développement des compétences.

- Renforcer nos expertises technologiques. Accélérer la professionnalisation « Data/IA » et 5G
- Garantir l'excellence client. Développer l'excellence client au quotidien
- Renforcer notre capacité d'adaptation collective. Apprendre et collaborer autrement
- Incarner notre engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE)

Dans le cadre du plan de développement des compétences 2022,

Orange souhaite proposer à ses salariés des expériences d'apprentissage à la fois innovantes, variées et complémentaires :

- **Des contenus digitaux accessibles en continu** : adaptés au contexte de travail de chacun et disponibles au bon

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC constate une baisse globale des ETP*, une décroissance tendancielle des emplois DOGNE de -17%. Face à cette tendance de fond, l'émergence du télétravail massif et le recours aux outils et compétences digitales, force est de constater également pour la deuxième année consécutive, un repli significatif des heures de formation.

Même si impact de la pandémie il y a, il est manifeste que l'investissement formation est loin d'être à la hauteur des enjeux. C'est d'autant plus patent que le rythme effréné de la transformation supposerait un plan de formation et d'accompagnement offensif, à la hauteur des chamboulements. Or il n'en est rien, les faits et les chiffres contredisent la posture et le discours ambiant.

Les formations digitales ont leurs limites et ne sont en aucun cas la panacée, loin s'en faut.

Sans grande volonté et sans moyens à la hauteur des chantiers de transformation, ce plan de développement des compétences rime avec « miroir aux alouettes ». C'est d'autant plus regrettable que la gestion des métiers en décroissance, des métiers en croissance (cybersécurité, intelligence artificielle, expertise) réclame un investissement autre que celui décliné aujourd'hui à dose homéopathique.

Le recours récurrent à des partenaires conforte le sentiment que la formation est un sujet négligeable, peu valorisé et traité comme il se doit ... à minima.

moment, ces contenus, de plus en plus souvent recommandés par les utilisateurs eux-mêmes, permettent d'apprendre régulièrement et de mettre en œuvre immédiatement ce qui a été acquis

- **Des formations combinant du digital et du présentiel** : innovantes, elles utilisent de plus en plus du digital à toutes les étapes et intègrent des moments en présentiel développant l'expérimentation, la confrontation d'idées et le test

- **Des communautés d'apprentissage et de partage d'expériences** : elles permettent d'apprendre de l'expérience des autres, en particulier lors de la mise en pratique à l'issue d'une formation

En 2022, la part des heures en digital devrait atteindre environ 61% des heures de formation.

*Emploi temps plein

- **DEMANDES DE PLUS EN PLUS COMPLEXES, EFFECTIFS EN BAISSÉ, STRESS.....**



Projet de relocalisation de la boutique de Villeneuve d'Ascq

✓ Information

Le nouveau Smart store de Villeneuve d'Ascq sera situé dans le même centre commercial Auchan V2 que la boutique existante. La future boutique sera implantée au RDC à proximité des entrées Porte des sciences et Porte du Héron, dans le local précédemment occupé par l'enseigne La Chaise Longue.

La surface commerciale de 122 m² et la surface back office de 58 m² offrira une meilleure disposition pour l'aménagement de l'espace de vie. Cette boutique bénéficiera du concept Smart store Reloaded permettant une meilleure expérience clients et de bien meilleures conditions de travail par rapport à la boutique actuelle, bien trop exiguë.

L'effectif de la boutique restera identique à la boutique actuelle (9 CDI, 1 CDI TP, 1 apprentie, 1 CCL et 1 RB).

De même, les horaires de la boutique (09h30 -20h30 du lundi au samedi) restent inchangés... pour l'instant.

Calendrier prévisionnel du projet : Information CSE : 24 novembre 2021 - Information des salariés de la boutique - Consultation CSE : janvier 2022 - Remise des clés et début des travaux : 25 avril 2022.

Ouverture commerciale : 17 juin 2022

Analyse de la CFE-CGC

Ce nouvel outil de travail devrait participer à une meilleure qualité de vie au travail (QVT). Pour autant, la CFE-CGC restera attentive au dispositif de formation et d'accompagnement des équipes, dispositif ayant pour objectif une appropriation des parcours-clients dans un Smart store au concept « Reloaded » (nomadisme, nouvel espace de vente avec différents univers, tels maison protégée, maison connectée...).



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](#)

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



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

