



Sommaire

Projet d'évolution de l'organisation du département Prévission et Conduite d'Activités de l'UI NDF 1

Projet d'évolution de l'organisation des équipes du « Pôle Logistique Réseau (PLR) » en Unité d'Intervention 2

Projet de regroupement des salariés d'Epinal du site de la « Voivre » sur le site de « Dogneville » 2

Projets d'ouverture des dimanches en 2021 et début 2022 pour les AD 3

Projet de modification des horaires des boutiques 3

Point trimestriel des CSSCT (1^{er} trimestre 2021) 3

Projet d'évolution de l'organisation du département Prévission et Conduite d'Activités de l'UI NDF

✓ Information

Un nouveau zéro pointé pour mauvaise conduite ... d'activité ?

Ce nouveau projet d'évolution pointe les errances et les limites du modèle actuel de la conduite d'activité à l'épreuve de l'ancrage territorial. Il est vrai que ce modèle compose tant bien que mal avec des périmètres géographiques de plus en plus étendus et distants.

A la clé, une organisation qui malmène les personnels et l'efficacité opérationnelle, car mutualisant à outrance, éloignant les centres de décision du terrain et de ses particularités.

Le discours chantant les louanges de l'ancrage territorial, gage de proximité et d'efficacité semble bien lointain ...

De plus, cette organisation qui cloisonne, déresponsabilise et désengage participe allégrement au mal-être et démotivation des personnels, maillons d'une chaîne produisant de l'insatisfaction à tous les étages !

Pour répondre et corriger cette inefficacité opérationnelle, un projet supposé correctif et vertueux recueillant l'adhésion des personnels et s'emparant à bras le corps des problématiques de qualité sapant le processus commande-livraison et la Qualité de Vie au Travail (QVT) par :

Une meilleure gestion du planning global UI NDF	✓
Une meilleure gestion et mesure de l'intervention	✓
Un renforcement de l'autonomie du front	✓

Une meilleure répartition de la charge entre sites	✓
Une meilleure amplitude des plages de services	✓
Un meilleur zoning des contrats de sous-traitance	✓
Une prise en compte de la montée en puissance des RIP	✓

Analyse de la CFE-CGC

Ce projet capitalisant sur l'expérience, conservant ce qui fonctionne, amendant et modifiant ce qui dysfonctionne met en exergue une conduite d'activité qui « se cherche », tâtonne et ajuste au coup par coup sans grande vision sur les enjeux de demain.

Cette navigation à vue, sans cap réellement défini, malmène, déboussole les personnels et les clients.

Le projet ne génère pas de changement de métier, mais nécessite des rattachements managériaux différents et un périmètre géographique plus étendu. Même si les managers, pilotes d'activité sont positionnés dans la future organisation, force est de déplorer que dans une entreprise « humaine et digitale », l'humain passe au second plan.

Ancrage territorial oblige, Zoom et Skype ont leurs limites dans la socialisation et les relations interpersonnelles. A l'aune de ce projet, la CFE CGC réitère son alerte sur le mal être et la démotivation chroniques des salariés. [\(Déclaration préalable de la CFE-CGC\)](#)

Projet d'évolution de l'organisation des équipes du « Pôle Logistique Réseau (PLR) » en Unité d'Intervention

✓ Information

Ce dossier d'évolution de l'organisation des équipes du « Pôle Logistique Réseau (PLR) » des 2 UI EST et NDF, au niveau de la maille DO GNE s'inscrit dans la continuité du projet présenté par la Direction de l'Intervention (DI), au Comité Social et Economique Central (CSEC) du 24 mars 2021, sous la forme d'une déclaration d'intention intégrée aux « Orientations du Domaine Intervention - 2020-2021 ».

Les Unités d'Intervention (UI) du Domaine Intervention réalisent les études, les déploiements et la maintenance des offres et produits d'Orange chez nos clients Entreprises et Grand Public tant sur les réseaux Cuivre que Fibre.

Les Pôles Logistique Réseau (PLR) sont au cœur du dispositif pour réaliser la fonction « Supply Chain » (ou chaîne d'approvisionnement) en UI. Les équipes PLR pilotent le réapprovisionnement des stocks de matériels, dans les magasins Orange et les magasins des Entreprises de Travaux Réseaux (ETR), afin de fournir le bon matériel, au bon endroit et au bon moment, ces matériels techniques étant nécessaires à la réalisation des interventions de production et de maintenance, Clients et Réseaux, dans les UI.

Sur la période 2020-2025, la prévision de décroissance naturelle des effectifs de Pilotes de Flux (PF) va amener rapidement les équipes à une taille critique dans les deux UI. D'autre part, une mutualisation des outils logistiques sous-traités (plateformes régionales Nord et Est) est envisagée sur

2022. Ce nouvel outil impliquera un rapprochement naturel des équipes pour alimenter les dépôts Orange de la DO en production puis en maintenance dans un deuxième temps.

De plus, l'arrivée d'intelligence artificielle dans la gestion des approvisionnements, diminuera le nombre d'actes de commandes.

Cette situation amène à proposer une mutualisation des PLR à la maille de la DO pour garantir un bon dimensionnement des équipes, au moins jusqu'en 2025.

Analyse de la CFE-CGC

Fournir le matériel au bon endroit et au bon moment, tel est l'enjeu de cette mutualisation des PLR Nord et Est.

Cette mutualisation des pôles logistiques prélude-t-elle un rapprochement futur ou mutualisation des UI Nord et Est ?
Wait and see ...

Cette transformation, supposée créer une synergie entre les 2 UI, acte une baisse des effectifs et anticipe une baisse d'activité au regard d'une fin annoncée du FTTH* en 2023. Face à une décroissance des lignes de commande, une crise sur la fourniture des poteaux téléphonique, les élus mandatent une CSSCT afin de mesurer les impacts sur les équipes.

*Fiber To The Home

Projet de regroupement des salariés d'Epinal du site de la «Voivre» sur le site de «Dogneville »

✓ consultation

Le projet consiste à regrouper les équipes de l'Unité d'Intervention de la DIR Lorraine SUD situées sur le site « locataire » de la « Voivre » à Epinal avec les équipes de l'USC situées sur le site « propriétaire » de « Dogneville ».

L'objectif de ce projet de regroupement des personnels est de :

- Regrouper les salariés de la DOGNE sur un site unique « propriétaire ».
- Pérenniser l'implantation sur le site « mixte » (Tertiaire et Technique) de « Dogneville » en réaménageant les espaces et en les adaptant aux besoins métiers UI et USC.
- Profiter de l'opportunité économique sur le site locatif de la « Voivre » d'un bail arrivant à échéance.

- A échéance, 55 salariés de l'UI EST répartis de la façon suivante suivantes ; (29 DIR LS, 17 PCA, 2 DIOCE, 1 DOSSO, 4 DPR, 1 FCG, 1 RHDC) rejoindront les 26 salariés de l'USC et 1 de l'AD et 1 de l'AE déjà présents sur le site.

Demande de report motivé de l'avis adopté 20 POUR (CFE-CGC, CGT, FO, SUD) 18 ABSTENTION (CFDT, CFTC, 1 FO)

Analyse de la CFE-CGC

A la faveur d'une échéance de bail, délocaliser des personnels de sites « locataires » pour les implanter sur des sites « propriétaires », tel est le ressort économique de cette pratique désormais récurrente.

Au regard du rapport de la CSSCT, des questions et des incertitudes demeurent sur plusieurs points ; notamment les problématiques de parking, d'accès aux étages sans omettre la restauration.

La CFE-CGC sera vigilante quant à la mise en œuvre de ce nouveau collectif « mixte ».

Projets d'ouverture des dimanches en 2021 et début 2022 pour les AD

✓ Consultation

Ce projet vise à partager et à recueillir l'avis des élus du CSE sur les ouvertures dominicales exceptionnelles envisagées pour les boutiques des AD Nord de France et Est sur l'année 2021 et le début de l'année 2022.

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.

Résultat du vote :

23 votes CONTRE (CFDT, CFTC, CGT, 1 FO, SUD) 10 votes POUR (CFE-CGC, CFTC, 1 FO), 4 abstention (FO) et 1 NPPPV (CGT)

Analyse de la CFE-CGC

Les ouvertures de boutiques exceptionnelles sont basées sur le volontariat des salariés.

Le délai de prévenance est de 6 semaines minimum en amont.

Le dimanche est compensé à 100% par une journée de repos à poser dans les 8 jours pour les conseillers et managers.

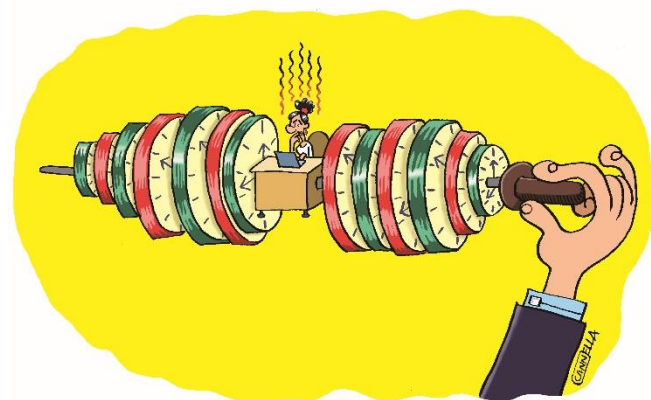
Pour rappel : Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Projet de modification des horaires des boutiques

✓ Information

Abbeville, Dunkerque et St Dié.

Au risque de se répéter, les chamboulements horaires sont toujours malvenus dans le contexte sanitaire actuel. La quête perpétuelle de l'adéquation flux – ressources témoigne de l'inadéquation de la politique de l'emploi en AD.



Analyse de la CFE-CGC

Ces chantiers horaires font hélas office de « cache-misères » masquant difficilement une politique de non recrutement au sein des AD.

On arrive hélas aux limites de ce système qui fait peser une charge de travail croissante sur ceux qui restent, à défaut de recruter.

Ce credo de la compression des coûts dessert les personnels et par ricochet les clients.

Un salarié désenchanté peut-il enchanter le client ?

Traiter une maladie invalidante avec un placebo, telle est la vertu homéopathique de ces chantiers horaires récurrents. Il ne faut pas s'étonner que le malade se porte toujours aussi mal !

De plus, le « sous-staffing » organisé concourt à la faible attractivité des métiers de l'AD.

[\(Déclaration préalable de la CFE-CGC sur le manque de transparence de la direction AD Nord\)](#)

Point trimestriel des CSSCT (1^{er} trimestre 2021)

✓ Rapports

Rien n'est permanent, sauf le changement ...

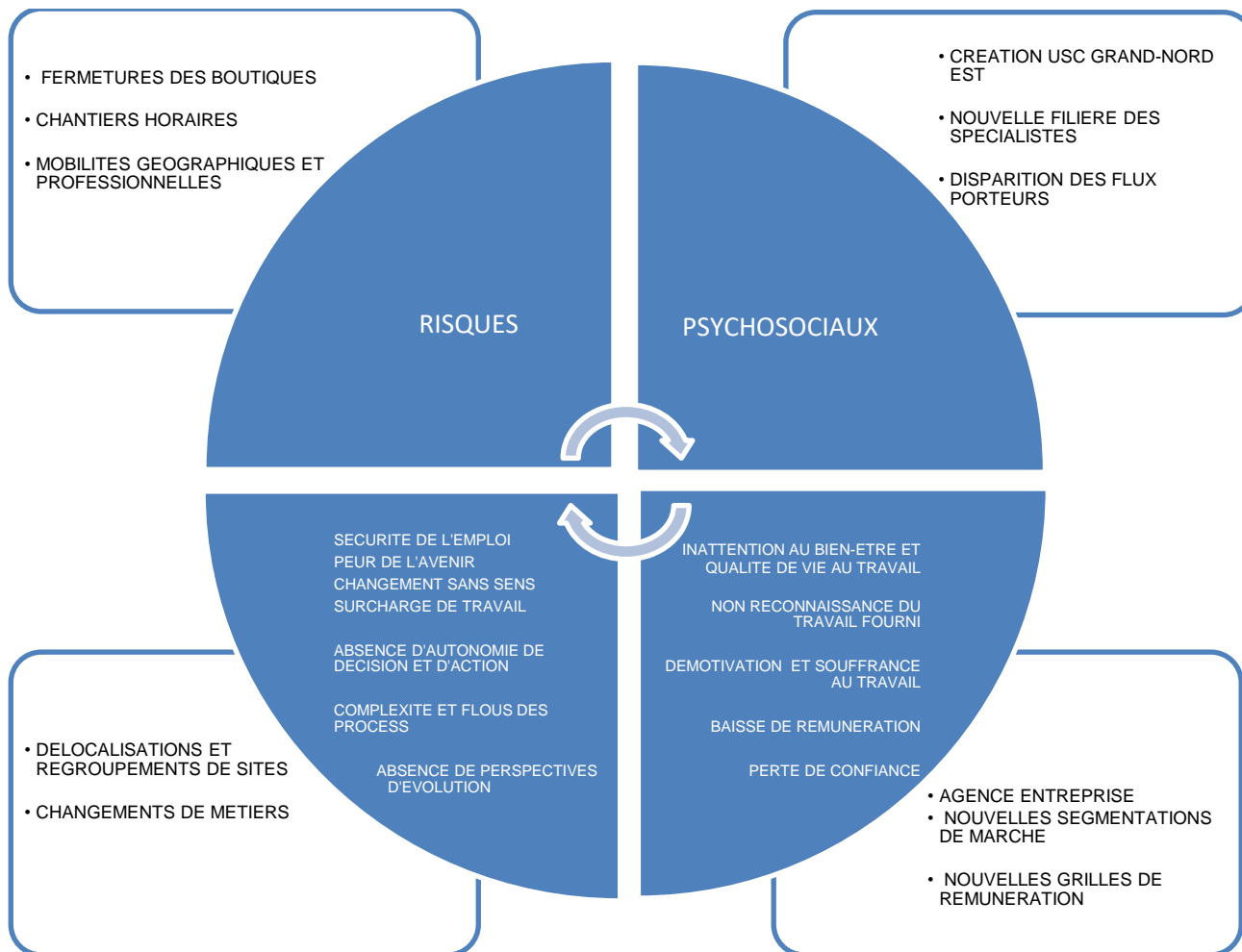
Un trimestre riche en rapports et préconisations au gré des fermetures de boutiques et des chantiers de transformation. Il est effarant de constater que les élus CSSCT éclairent la direction quant aux impacts humains de ces changements. Cette impréparation est-elle au mieux feinte ou ces projet « brouillons » témoignent hélas d'une navigation à vue, négligeant les problématiques générées et les accompagnements idoines ? Face à cette désinvolture affichée, les élus alertent la direction quant à ce discours et cette méthode qui va à l'opposé des effets recherchés : souder un collectif percevant le sens de ces

transformations, œuvrant et poussant les synergies à la réalisation d'un but commun ; à savoir contribuer à la pérennité de l'entreprise. On est hélas loin du compte ...

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC a rappelé l'augmentation des RPS dans toutes les entités, au regard de la marche forcée des réorganisations de l'entreprise, faisant fi du contexte sanitaire, créant un mal être grandissant des salariés, une perte de confiance dans le management qui n'augurent rien de bon pour l'avenir. Quid de la performance économique sans la performance sociale ?

[\(Déclaration préalable de la CFE-CGC sur la restitution de diagnostic psychosocial\)](#)



Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Emmanuel ANGLO
- Rachid BOUDAOU
- José FIGUEIREDO
- Bertrand GEILLER

Représentant syndical CSE DO GNE

- Marc LEPIN

Rédacteur : Nordine BELGUEBLI

- Nordine BELGUEBLI

Commissions CSE DO GNE

- ASC : Vinciane LASSELIN
- Restauration : Stéphanie VERCRUSSE
- Handicap : Djamilia TONKIN
- Des Marchés : Rachid BOUDAOU
- 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

