

Tous connectés... y compris au quotidien des salariés ?

- Depuis 6 mois, le **modèle Ancre Territorial Entreprise (ATE)** est en place chez Orange SA pour autant, les principaux indicateurs hors chiffre d'affaires sont trompeurs. Le management « du haut » est devenu plus strict, les collectifs sont perdus et des signaux inquiétants sur l'avenir du « BtoB » nous alertent. Un plan de départ massif est en cours chez Orange Business.

Gageons que les plans de simplification annoncés chez Orange Business pour simplifier notre catalogue de 750 à 200 offres n'aient pas le même effet sur les équipes en charge de commercialiser ces solutions...

Les conditions de travail se dégradent entraînant des démissions et des arrêts de travail. Le management de proximité n'a jamais été autant sous tension. La stratégie axée sur l'économie et les relais de croissance ne donne pas les moyens nécessaires pour réussir. Il est urgent de retrouver de l'efficacité opérationnelle avec des décideurs qui ont les moyens d'agir, afin de simplifier les processus, regagner la confiance des clients et des collaborateurs du «BtoB» sur notre périmètre.

- Au rythme **des projets immobiliers** qui se succèdent en CSE, force est de constater qu'Orange n'arrive pas à stabiliser ses positions tertiaires.

Le projet de restitution du site de Nantes Vertou 12 et du réaménagement des sites Nantes Estuaire et Moulin de la Garde sort brutalement du chapeau et ne laisse que peu de temps aux représentants du personnel pour pouvoir étudier et analyser les propositions de l'entreprise.

Alors même que les évolutions sociétales notamment liées à la crise sanitaire mettent en évidence une attente et une utilisation différente pour chacun de la pause méridienne, la densification de présence sur site des salariés conduira nécessairement à adapter l'offre de restauration.

Pour rappel, les salariés souhaitent avoir le libre choix de leur mode de restauration et bénéficier d'une subvention quotidienne (subvention sous forme de ticket alimentation et/ou de subventionnement lors de leur passage en caisse d'un restaurant collectif), quel que soit leur mode de travail (sur site, télétravail régulier ou occasionnel).

Ces projets de densification devraient également représenter l'opportunité de (re)penser nos modes de fonctionnement entre présence renforcée sur site et télétravail. Pour ceux dont l'activité le permet, le télétravail implique souvent de travailler à distance de ses collègues. Pour autant, le maintien des collectifs de travail est possible en renforçant l'efficacité de la communication tout en favorisant les bonnes pratiques de partage.

Il est essentiel de renforcer l'équité des conditions d'accueil sur site pour l'ensemble des salariés du Grand Ouest. La CFE-CGC Orange est particulièrement attachée à la situation géographique, à l'accessibilité du site, à la capacité d'accueil des parkings et bien évidemment à la régulation des présences dans les équipes.

A titre d'exemple, c'est cette priorité donnée au confort de travail des salariés qui a conduit la CFE-CGC Orange à rendre un avis négatif sur le projet de libération du site du Havre Eyriès et le transfert des équipes, majoritairement opposées au projet, vers le site du Havre Capuchet dont seul le rez-de-chaussée est malheureusement accessible aux personnes à mobilité réduite.

Vos élus sont vigilants et à l'écoute de vos interrogations sur les différents projets immobiliers qui s'annoncent !

Toutes et tous ... déconnectés cet été !

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus CSE :
Sophie Chaplain : 07 89 98 11 37
Laurent Delavigne : 06 87 60 93 37

Eddy Jegou : 06 31 14 33 85
Eric Picot : 06 74 90 95 68
Représentant syndical :
Olivier Ombredane 06 82 83 96 99

