



Sommaire

Une rentrée déséquilibrée	1
Noël avant l'heure à Espace Anjou et Cœur de Nantes	1
A quand un reboot dans l'organisation de nos Unités d'Intervention ?	1
Nouveau tableau de service pour la « Barenteam »	2

Une rentrée déséquilibrée

Le défi de cette rentrée reposera une nouvelle fois sur les épaules de nos équipes encadrantes de proximité

Comment pérenniser nos collectifs de travail tout en intégrant l'augmentation des demandes de télétravail ? Comment gérer l'étendue territoriale de nos périmètres régulièrement agrandis par les fusions à répétition (Ancrage, USC et celles à venir...) ?

Comment adapter notre politique RSE, tout en conservant le culte du déplacement imposé et des réunions physiques obligatoires sur un territoire démesuré ?

La CFE-CGC restera vigilante s'agissant de la charge de travail de nos encadrants et des différents personnels amenés à être à nouveau appelés sur les routes de la DOGO.

Plus que jamais l'emploi en région est la priorité pour la CFE- CGC Orange et nous constatons le déséquilibre grandissant de l'emploi post Ancrage territorial.

A ce jour plus de deux tiers des offres de la DO Grand Ouest se concentrent sur l'ancienne DO Ouest avec bien évidemment une abondance répartie sur Rennes et Nantes. Cela se fait au détriment des bassins de vie de Caen, Rouen, Tours & Orléans.

Ce déséquilibre grandissant ne fait qu'accroître le sentiment qu'Orange abandonne certaines agglomérations pour des raisons peu convaincantes, si ce n'est la course exacerbée aux économies en tout genre.

Noël avant l'heure à Espace Anjou et Cœur de Nantes

Relocalisation pour de meilleures conditions de travail et un accueil clients de meilleure qualité à Nantes et Angers

Après le vote POUR la prise de bail du nouveau local angevin dans le centre commercial Espace Anjou lors du CSEE du 23 juin, vos élus CFE-CGC ont voté POUR ce projet qui amène de meilleures conditions de travail avec un Smartstore flambant neuf et surtout avec un Back Office digne de ce nom.

Après l'échec commercial du « fleuron » de l'AD Ouest sur 3 niveaux, la boutique de Cœur de Nantes déménage Cours des Cinquante Otages à 6mn à pieds du Passage Pommeraye (les Nantais le cherchent encore) : un Smartstore à taille plus humaine et sur une avenue passante... pour plus de visibilité et plus de business ? Rien n'est moins sûr avec la fréquentation aux abords et les manifestations régulières et plus ou moins

violentes qui passent devant ou démarrent Place de l'Ecluse à 2 pas. Vos élus resteront vigilants avec vos mandatés CSSCT sur la sécurité des salariés.

Si vos élus ont voté POUR de meilleures conditions de travail, POUR le bien-être des salariés et POUR leur permettre de mieux recevoir leurs clients, avec vos mandatés CSSCT ils s'assureront de :

- ♦ la construction d'un nouveau collectif avec l'arrivée d'un nouveau manager à l'Espace Anjou ;
- ♦ la sécurité des salariés de Cœur de Nantes ;
- ♦ la cohérence des objectifs PVC avec les nouvelles conditions pour les 2 nouvelles boutiques...

A quand un reboot dans l'organisation de nos Unités d'Intervention ?

Des risques professionnels sous contrôle à la DOGO ?

Le logiciel interne n'est pas le bon : Orange a beau être le premier opérateur sur le territoire en France, l'organisation technique mise en place pour maintenir ce rang n'est pas adaptée. Pire : nous pourrions perdre ce rang de n°1 en raison d'une stratégie exclusivement orientée sur une vision à court terme.

Dans le cadre de nos instances, nos experts dénoncent cette vision qui se résume en trois axes : logique de faire-faire en se limitant au pilotage du plan de charge, poly compétence des collaborateurs et accélération de la mutation technologique du réseau.

A-t-on encore les clés du camion (nacelle) ?

En ne remplaçant en moyenne qu'1 technicien pour 4 départs, les trajets s'allongent, la sous-traitance s'accroît et les compétences liées à l'expérience disparaissent. Les techniciens sont moins nombreux et ont des activités plus larges sur des secteurs de plus en plus étendus.

Vos élus constatent cette baisse vertigineuse du nombre de salariés de l'intervention alors que le volume d'activité augmente. Un indicateur ne trompe pas : le nombre de jours RADIAL toujours en hausse d'une année sur l'autre.

Ce mode de fonctionnement, prévu pour les crises (rétablissement du service suite à des orages, des tempêtes,...) devient progressivement la norme pour assurer la production courante : renforts inter-régions, recours au travail en 6J/7... La vraie raison n'est pas l'origine climatique : le curseur du make or buy (taux de recours à des prestations externalisées) est tout simplement mal positionné. Sécuriser l'emploi en interne et ajuster le surcroît de charge par certaines prestations sous-traitées devrait être la norme. **Hélas, le mantra de nos Dirigeants régionaux et de la Direction métier est précisément le contraire.**

A force de maintenir cette stratégie fondée à la fois sur la réduction d'effectifs internes et sur l'externalisation, nous perdons peu à peu le contact avec le terrain. Nous devenons en quelque sorte une entreprise hors sol qui parvient malgré tout à apporter de la connectivité mais qui perd tout lien avec la réalité de nos territoires. Le nouveau contrat RC CENTRIC en est la preuve : on nous explique que la satisfaction client demeure importante !

Nous avons quelques inquiétudes en ce qui concerne le pilotage de contrats qui laissent des zones « clé en main » à des sous-

traitants. Par ailleurs, nous constatons déjà des dysfonctionnements sur des contrats TOTEM et COMETS, qui nous font craindre pour la qualité de nos réseaux et donc la satisfaction de nos clients. Quand on sait que notre Entreprise est de moins en moins propriétaire du réseau qu'elle construit (FTTH, points hauts 5G...) il va falloir mettre le paquet pour renforcer le niveau de contrôle sur le service rendu par nos partenaires en sous-traitance.

Parvenir à maintenir la qualité du réseau qui fait notre fierté (débit, couverture, saturation,...) et notre place de 1^{er} opérateur n'est pas une équation simple. C'est pourtant une question de survie. Nos Dirigeants restent avec leurs certitudes, quitte à ne pas voir les autres hypothèses que nous leur suggérons régulièrement dans le cadre du dialogue qu'il devrait y avoir en CSE

On ne le dit pas assez : les techniciens et les chargés d'affaires sont des collaborateurs très engagés. Sur l'évolution du métier, peu de partage avec un projet ambitieux à plus long terme. Le contenu de leur quotidien et le devenir ne se fait pas en associant les salariés des UI.

L'entreprise, la DI, les Directions des UI DOGO souhaitent-elles encore faire rêver ces salariés ? A la CFE-CGC, nous ne le pensons pas, alors que le réseau reste toujours la première fierté de notre Entreprise, PDG compris ! Trop peu de volonté de nos Directions pour faire en sorte de partager une culture d'Entreprise. Ceci peut expliquer en partie la démotivation de certaines de nos recrues qui nous ont rejoints sur des métiers de l'intervention, au point que certains puissent quitter les UI.

Enfin, certains de ces métiers ne sont pas reconnus comme ils devraient l'être, au vu des salaires proposés à nos jeunes collaborateurs.

Nouveau tableau de service pour la « Barenteam »

Après avoir pris possession de leur tout nouvel outil début juillet, les conseillers et leurs managers n'attendaient qu'une seule chose...

...leur nouveau tableau de service construit collectivement en respectant les souhaits de chacun et surtout avec la semaine en 4 jours.

Mais les process de l'entreprise étant souvent longs, les élus et mandatés ont pris les choses en main pour fédérer et accélérer les travaux de la CSSCT, et la Direction de l'ADNC.

Les travaux sont en cours pour finaliser les plannings, les temps de pauses et garantir le bon nombre de JTL en respect des accords.

Les RP mandatés vont rencontrer les salariés et s'assurer que tous leurs souhaits vie privée/vie pro sont bien pris en compte. Cette accélération exceptionnelle devrait permettre la mise en place des nouveaux plannings en novembre avec 2 mois d'avance sur le prévisionnel de la Direction.

Finis les décalages de planning, les heures supplémentaires et tant mieux pour la RSE avec 1 jour de moins sur la route !

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus
Sophie CHAPLAIN ; Barbara GEST ; Enora PENE ; Laurent DELAVIGNE ; Martial LAGEON ;
Jean Marie NAVEAU ; Eric PICOT ; Régis RADUREAU ; Florence LE LEPVRIER.

Spécialiste Métier AD
Denis CRISON

Représentant syndical
Eddy JEGOU

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : <https://www.cfecgc-orange.org/do-go/>