



Sommaire

Stratégie et activités de l'Agence Entreprises	1
Agence Distribution : fermetures, relocalisations... La Direction plie boutique	1
Fonctionnement / vie du CSE et point ASC : Gestion floue, ayant droits floués.....	2
COVID19 : Tousse pour un et un pour tous.....	2
Prise à bail du nouveau site de Chambéry Bissy.....	3
Projet d'évolution du traitement des flux recouvrement à l'AGPRO.....	3

Stratégie et activités de l'Agence Entreprises

Orange profite de la convergence des métiers télécoms / IT pour poursuivre son développement sur les secteurs cyberdéfense, cloud, Intelligence des objets, analyse des données, tout en transformant son réseau avec la fibre, le tout-IP, le SD-WAN et demain la 5G.

Position de la CFE-CGC :

La délégation CFE-CGC souhaite la mise en place d'un processus de production qui retrouve et redonne du sens (arrêt de la parcellisation des tâches et sous-traitance à outrance).

Les élus ont souhaité une reconnaissance des compétences des IC/ICS qui sont en DBis alors que les nouveaux arrivés sont embauchés en bande E.

Les élus CFE-CGC Orange ont également demandé que la baisse des effectifs soit compensée par l'embauche de ressources avant-vente et vente. Notons néanmoins que l'information présentée a porté essentiellement sur des aspects de stratégie ou d'enjeux business BtB. La Direction n'a pas abordé explicitement les aspects opérationnels à mettre nécessairement en œuvre pour la décliner. Les documents présentés n'ont pas permis pas aux membres de

ce CSE d'appréhender les impacts (positifs ou négatifs) sur les conditions de travail et de rémunération des salariés concernés. Les élus n'ont pas reçu non plus d'information sur l'adéquation des compétences des salariés à ces enjeux.



Les élus CFE-CGC Orange ont pris date avec la Direction dès le mois de Septembre afin que la déclinaison de cette stratégie fasse l'objet d'une consultation, permettant de rendre un avis motivé, ou faire des contre-propositions.

Agence Distribution : fermetures, relocalisations... La Direction plie boutique.

Fermeture des boutiques de St Etienne Centre 2 et Grenoble Grand Place / Relocalisation en smartstore de la boutique Cluses.

Ces projets sont en cohérence avec le dossier d'information sur le Plan Schéma Directeur (PSD) du réseau de distribution Orange de la DO GSE présenté précédemment.

L'entreprise, chaque fois que c'est possible, cherche à optimiser le positionnement de ses boutiques pour répondre à la demande client, aux flux, à la déformation des activités induites par la digitalisation et à l'évolution du contexte économique, tout en améliorant les conditions d'accueil des clients et les conditions de travail des salariés.

Position de la CFE-CGC :

La délégation CFE-CGC Orange déplore une nouvelle fermeture de boutique. Nos élus ont tenu à alerter la Direction sur les conséquences des fermetures de boutiques qui historiquement étaient le « fleuron d'Orange » et contribuaient à la fidélisation des clients. Dans un marché à maturité, la fidélisation, si elle est difficilement mesurable, nous assure le maintien du chiffre d'affaire et des emplois à Orange. Pour la boutique de **St Etienne**, néanmoins, le contexte économique, les conditions de travail dans cette boutique se sont dégradées au fil des années de par la réduction de la surface de vente notamment, et les personnels et les clients ont subi les décisions de la Direction. La CFE-CGC Orange souhaite que si le processus de fermeture est enclenché, les mesures

d'accompagnement et de changement d'unité soient mises en place durant l'été pour qu'en Septembre chaque salarié maîtrise sa nouvelle situation. Concernant la boutique de **Grenoble**, les élus de la CFE-CGC ont demandé qu'une vigilance particulière soit portée aux salariés de plus de 50 ans conformément à l'accord « Séniors ».



Fonctionnement et vie du CSE / Point ASC : Gestion floue, ayant-droits floués

Position de la CFE-CGC :

La CFE-CGC Orange a étudié avec attention le dossier envoyé par l'avocat Maître Mazel concernant les contrats de travail des salariés du CSE. Nous ne sommes pas surpris de voir autant de disparités entre les l'ex Sud Est et l'ex Centre Est, c'est un peu comme pour les factures de l'ex CE Centre Est, une « gestion au jambon » pour reprendre une expression Marseillaise. Au vu de l'ensemble des disparités entre Centre Est et Sud Est, la CFE CGC Orange est très inquiète car cela va entraîner de profondes modifications comme le préconise l'avocat mandaté par le CSE. De plus, il est urgent de doter les salariés du CSE DOGSE d'un règlement intérieur et non d'une vulgaire charte de vie qui rime à rien. La CFE CGC Orange, déplore qu'en Juillet il n'y ait encore aucune harmonisation.

Nous sommes, nous les élu-es, des employeurs qui nous devons d'être exemplaires en matière de conditions de travail, d'équité et de rémunération.

Concernant les ASC, les élus CFE-CGC ont souhaité que le secrétaire du CSE DOGSE demande au CSEC la prise en considération des cas d'ayant droits et d'ouvrant droits ayant connu une baisse de revenus suite à un accident de la vie dans le cadre de réajustement de leur QF. Ce réajustement ne doit pas être réservé aux salariés ayant connu un changement de situation familiale.

COVID 19 : «Tousse pour un et un pour tous »

La Direction a décidé de ne plus imposer la distanciation de 1 mètre 50, de supprimer le taux de 50% capacitaire et de ne plus neutraliser de places. Le nettoyage renforcé reste actif avec le même protocole. Le télétravail n'est plus la norme. Selon l'entreprise, 100 % des espaces tertiaires sont sécurisés.

Position de la CFE-CGC :

La communication de l'entreprise sur le déploiement des mesures mises en œuvre pour le dé-confinement progressif décidé par le Gouvernement est pour le moins contradictoire. Le télétravail pour tous a été mis en place dans l'urgence, l'état sanitaire en France effectivement l'imposait. Les élus ne contestent pas ce fait. Même s'il y a eu des ratés. Mais qu'elle ne fut pas leur surprise lorsqu'ils ont reçu comme tous les salariés le 30 Juin, un mail informant que dès le lendemain les salariés pouvaient reprendre leurs activités sur site... Y avait-il la même urgence pour ces collègues qui doivent subir de longs trajets en transports en commun avec des risques accrus de contamination ? Et que dire enfin du manque de coordination entre la réouverture des sites et la restauration collective : des sites fermés, des restaurants ouverts, des sites qui ouvrent, des restaurants qui se referment, des sites ouverts, des restaurants vides...Un manque de coordination patent entre la DRH et le CNR et qui de surcroît met gravement en péril la santé économique du système de restauration collective.



Les élus CFE-CGC Orange ont proposé en séance que la gestion de la restauration ne soit plus aux mains de l'entreprise. L'intégralité des autres OS a refusé. Alors qu'il leur est demandé de revenir sur des sites sans restauration

collective, les salariés de la DOGSE n'auront pas de tickets restaurants contrairement à ceux d'OFS ou SCE dont les CSE sont gérés par la CFE-CGC Orange. **A vous de juger!!!**



La Direction est bien loin des réalités terrain concernant le protocole mis en place dans les boutiques. Par exemple, les clients vont pouvoir de nouveau manipuler les mobiles qui sont sur le linéaire, la direction indique que les mobiles devront être nettoyés après chaque manipulation. **La délégation CFE-CGC Orange salue le travail effectué par des technocrates pour la mise en place de ces protocoles. En effet, grâce à ces idées saugrenues pourquoi ne pas demander l'ouverture**

de négociations afin de revoir la fiche de poste des Conseillers Clients en boutique ? Les élus CFE-CGC Orange souhaitent que ce soit ajouté la fonction « femme ou homme de ménage », ainsi que l'attribution d'une prime « balai ». Egalement, ils ont souhaité que cette nouvelle mission soit incluse dans la grille ARCQ, ce qui permettrait aux salariés atteignant leurs objectifs « ménage » de devenir référents.

Prise à bail du nouveau site Chambéry Bissy

Dans le but d'améliorer les conditions de travail sur le site de Bissy, la réflexion a été menée d'une possible réinstallation des salariés de l'UI AuRA sur le bâtiment 1 « tertiaire + magasin » (en rouge sur le plan) en l'aménageant pour accueillir l'ensemble des équipes du site.

L'information en a été faite en CHSCT le 24 octobre 2019.

Le projet n'a pas été finalisé car il nécessitait la construction de nouvelles surfaces alors que nous sommes contraints par le PLU sur la zone.

Position de la CFE-CGC :

Quatre jours de réflexion ont été donnés aux élus pour qu'ils se forment un avis sur une prise de bail et l'abandon d'un site Orange. Une lecture du dossier fait apparaître de nombreuses sources d'inquiétudes et autant de questions dont les réponses demandent un argumentaire fondé et gravé dans le marbre. Les élus du CSE de la DOGSE ont demandé le report du recueil d'avis pour cette prise de bail dans le cas où cette décision serait irréversible. La Direction a refusé catégoriquement ? ce qui démontre une nouvelle fois la qualité du dialogue en DOGSE.

Projet d'évolution du traitement des flux Recouvrement à l'AGPRO

L'activité des équipes Recouvrement est constituée de flux chauds et de flux froids Les conseillers sont actuellement affectés sur différentes activités selon les flux et leurs compétences. Il est difficile de travailler à la fois sur l'ensemble des flux chauds et l'ensemble des flux froids. La

taille des équipes ne permet pas une gestion optimisée des flux chauds et froids.

Position de la CFE-CGC :

Les retours et avis des salariés étant positifs, les élus de la CFE-CGC Orange ont voté favorablement pour ce projet.



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : [CFE-CGC DO Sud Est](#)

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

