

SOMMAIRE

Arrêt d'exploitation des boutiques Orange SA	1
Déménagement du parking de Toulon Sainte-Musse	3
Location temporaire du parking du site de La Parlette sur Clermont-Ferrant	3
Programme d'évolution de l'implantation des équipes à Clermont-Ferrand	4

Arrêt d'exploitation des boutiques Orange SA

✓ Information en vue de consultation

Ce qu'il faut retenir

Orange a pour stratégie de cesser l'exploitation de nombreuses boutiques sur le territoire national. Certaines d'entre elles ferment purement et simplement, d'autres sont cédées à la filiale Orange Store (100% Orange). Sur la zone Grand Sud Est, plusieurs boutiques Orange SA sont visées par une fermeture prochaine (Cluses, Ferney Voltaire, Nice TNL, Thonon les Bains).

La direction présente le projet d'arrêt d'exploitation des boutiques. Pour chacune d'elles, elle déclare que des opportunités d'emploi sont offertes aux salariés concernés. Pour ceux qui souhaitent rester sur leur métier, ce sera une intégration dans une boutique de filiale Orange Store. Pour ceux qui sont attachés à leur bassin de vie, ce sera un changement de métier, avec « un accompagnement s'étalant sur deux ou trois ans maximum » (sic la direction). C'est la situation individuelle, le projet professionnel, les contraintes financières de chacun qui détermineront cet accompagnement.

Analyse de la CFE-CGC

Les filialisations mises en œuvre par la direction d'Orange malmènent des femmes et des hommes qui se battent pour la réussite de ce grand groupe. Les profits économiques et stratégiques espérés font oublier à la direction que sans les efforts des personnels, c'est tout le système qui vacille.

Les restructurations à grande échelle affectent lourdement les salariés. Mobilités imposées, dégradation des conditions de vie, aggravation des durées de trajets, dépenses supplémentaires non prévues, projets personnels et/ou professionnels anéantis sont autant de risques psychosociaux qui exposent nos collègues à des conséquences parfois dramatiques pour les plus fragiles.

Dans leur immense majorité, les élus de l'ensemble des syndicats expriment les mêmes interrogations et aspirations de la part des salariés consultés. Ils dénoncent massivement les conditions de ces arrêts d'exploitation.

Après de multiples suspensions de séances, plusieurs résolutions seront votées à l'unanimité, dont celle présentée par la CFE-CGC d'Orange demandant la transparence sur les effectifs potentiellement concernés, ainsi que sur les sites Orange proches des boutiques visées par une fermeture.

Voir aussi déclaration

Déclaration préalable CFE-CGC Orange Arrêt d'exploitation des boutiques Orange SA

Monsieur le Président et membres de la Direction, Mesdames et Messieurs les élus, Mesdames et Messieurs les Représentants Syndicaux.

Voici notre déclaration concernant les boutiques visées par les arrêts d'exploitation :

De plan stratégique en plan stratégique, la réponse est toujours la même : restructurations, économies, diminutions d'effectifs, bouleversant les vies professionnelles, personnelles et familiales. Cinglant et inacceptable, voire inhumain.

Avec le transfert des boutiques Orange vers « Orange Store », ce sont les savoir-faire, les talents et les compétences qui vont disparaître d'Orange avec les salariés. Un gâchis humain après tant d'années d'efforts au sein de l'entreprise.

La direction bouleverse le réseau de distribution à des fins économiques. Ces restructurations à grande échelle affectent lourdement les salariés. Ils sont contraints de se réinventer sur des nouveaux métiers qu'ils n'ont pas forcément choisis, avec pour conséquence des mobilités forcées, des coûts financiers supplémentaires sur des trajets rallongés pour beaucoup.

Les risques psychosociaux, non seulement dans la sphère professionnelle mais aussi dans la sphère familiale sont nombreux : augmentation du risque d'accidents de la route « Trajet/Travail ». La vie familiale de ceux qui ont des enfants en bas âge est aggravée par des coûts supplémentaires pour la garde en crèche ou avec des assistantes maternelles.

Pour certains, des projets familiaux sont compromis : l'impossibilité d'avoir un enfant supplémentaire, l'impossibilité d'adapter le logement en fonction de la composition familiale, faute de moyens, avec des dépenses que les salariés n'auront pas prévues, qui les impacteront dans leur vie au quotidien.

Quel avenir allez-vous donner à nos collègues salariés qui avaient misé sur une carrière professionnelle au sein d'un grand groupe comme Orange ? Ils se pensaient en sécurité en délivrant chaque jour les efforts nécessaires pour leur évolution professionnelle, sociale, en boutique ou ailleurs chez Orange.

Mesdames et Messieurs de la Direction, si l'on peut comprendre que l'entreprise doive s'adapter face aux enjeux de son environnement et garantir sa pérennité, il est intolérable de mettre en souffrance nos collègues. Ternir l'image d'Orange à leurs yeux, est-ce faire progresser notre « marque employeur » à l'heure, où plus que jamais, il nous faut attirer les meilleurs talents ?

Le « Quiet-Quitting » nous guette. Les réorganisations à marche forcée ont comme conséquence de faire passer les salariés en mode auto-défense. Elles risquent de les pousser à se cantonner au strict minimum de leur tâche professionnelle. Les conséquences risquent alors d'être à l'opposé des effets recherchés. Pour les plus fragiles, pour les plus désespérés, nous sommes inquiets. Les Risques Psycho Sociaux sont connus, leurs conséquences aussi. Nous ne souhaitons pas que reviennent des méthodes tristement connues, avec leur triste cortège de drames humains.

La CFE-CGC Orange est contre ces fermetures et arrêts d'exploitation des boutiques. La réduction du nombre de nos boutiques ne fera que réduire notre chiffre d'affaires.

Les filialisations mises en œuvre par la Direction d'Orange malmènent des femmes et des hommes qui se battent pour la réussite de ce grand groupe. Les profits économiques et stratégiques espérés font oublier à la direction que sans les efforts de ces femmes et ces hommes, l'Empire s'effondre, le château de cartes s'écroule et c'est tout le système qui vacille.

Marseille, le 28 février 2024

Aménagement du parking de Toulon Sainte-Musse

✓ Information

Ce qu'il faut retenir

La direction présente ce projet qui consiste en l'installation d'une vingtaine de places équipées de bornes de recharge pour véhicules électriques. Un abri pour véhicules deux-roues est également prévu. Ces dispositifs seront réalisés sur l'espace des 80 places actuelles.

Ce projet s'intègre dans un plan national visant à développer l'emploi des véhicules électriques au sein de la flotte d'Orange, ainsi que l'utilisation des mobilités douces parmi les personnels.

Les travaux d'aménagement sont prévus pour durer une quinzaine de jours. Les managers seront invités à faciliter le télétravail et à éviter les réunions sur site pendant l'opération.

Il n'est pas prévu de solution de stationnement à l'extérieur du site, que ce soit dans la rue déjà saturée, ou sur le parking du supermarché limitrophe, qui d'ailleurs interdit formellement l'accès aux véhicules tagués Orange. Ce sera la politique du « premier arrivé, premier servi » (sic le représentant de la direction).

Analyse de la CFE-CGC

Un projet mené dans une logique « Top down » où l'injonction nationale laisse peu de place à la prise en compte des contraintes locales. Les alternatives, tant en solutions de déplacement qu'en stationnements, sont tellement limitées qu'on peut déjà identifier de futurs risques psychosociaux.

Il est étrange qu'aucune étude préalable n'ait été effectuée avant le lancement de l'opération. Comment a été évalué le nombre de bornes à planter ? Combien de personnes envisagent de passer de la voiture au deux-roues avec l'implantation du nouvel abri ? Quel est le taux d'occupation du parking au cours de la journée dans sa configuration actuelle ? Qui s'occupera de déplacer les véhicules de pool une fois chargés, et pour les garer où ? Pourquoi ne pas négocier avec le supermarché l'accès à son parking ? Quelles mesures précises ont été adoptées pour la restauration durant le télétravail contraint ?

Une mise en œuvre qui risque de ne pas atteindre l'objectif de faire passer les personnels à la voiture électrique (comment accéder si les places de recharge ne sont pas disponibles ?). Par ailleurs, la logique « premier arrivé, premier servi » évoquée par la direction expose le collectif à une dérive individualiste et conflictuelle que la délégation CFE-CGC a dénoncée comme une logique de « farwest ».

A l'unanimité, les élus du CSE se prononcent pour demander le dépassement des jours occasionnels de télétravail pendant la durée des travaux, l'octroi d'une prime de compensation équivalente aux titres restaurant, la prise en charge totale des transports en commun.

Location temporaire du parking du site de La Parlette sur Clermont-Ferrand

✓ Information

Ce qu'il faut retenir

La direction a été saisie d'une demande de la Banque Populaire pour une location temporaire de places de parking pendant la durée des travaux d'aménagement d'un restaurant d'entreprise. Les taux d'occupation actuels permettent d'accéder à cette demande.

Les personnes autorisées à garer leur véhicule sont identifiées, les plages journalières et horaires sont limitées à celles de l'ouverture de la banque. Elles accèdent à leurs locaux par une entrée distincte de celle d'Orange.

Un contrat de location a été établi pour un démarrage au 1er février et une fin prévue fin 2024 (montant non communiqué).

Analyse de la CFE-CGC

Aucune étude d'impact des travaux sur le bâtiment ne semble avoir été faite. De même, il semble qu'un Plan de Prévention des Risques n'a pas été établi.

Par ailleurs, la direction d'Orange n'a pas pris attache avec celle de la Banque Populaire pour négocier une mutualisation de ce restaurant d'entreprise géré par Sodexo.

Une opération menée sans concertation, donc, dans une apparente improvisation, voire au mépris des règles fondamentales de droit.

Par ailleurs, ce cas illustre le bien fondé de la politique prônée par la CFE-CGC d'Orange : sortir de la délégation des ASC au CCUES et de celle de la restauration à l'entreprise. Avec une majorité CFE-CGC, le CSE de la DOGSE aurait pu mener une négociation directe avec la Banque Populaire pour créer un Restaurant Inter Entreprises (RIE)

Programme d'évolution de l'implantation des équipes à Clermont-Ferrand

✓ Information-Consultation

Ce qu'il faut retenir

Dans ce projet, la direction procède au déménagement des équipes de l'Agence Pro-PME et de la Direction Entreprise GSE en provenance du site des Bughes vers le site de Lavoisier à Clermont-Ferrand.

Le scénario de regroupement de l'ensemble des services des 7 sites de l'agglomération de Clermont-Ferrand sur un seul site « fédérateur » n'a pas pu aboutir. Une analyse transverse DIG/Unités/DSG a conduit à privilégier un regroupement par « métiers » sur 3 sites propriétaires (hors boutiques). 390 salariés sont concernés.

Ce déménagement constitue la deuxième étape du programme d'évolution de l'implantation des équipes à Clermont-Ferrand.

Les enjeux, pour Orange, conjuguent adaptation de l'environnement de travail aux attentes et besoins des salariés, amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) et maîtrise des coûts immobiliers. 28 salariés sont concernés par cette étape.

Les deux sites étant distants d'une dizaine de minutes à pied, aucun impact en terme de restauration ou d'emploi n'a été identifié. Les salariés ont été consultés sur le choix des thèmes de décoration et mobiliers.

Analyse de la CFE-CGC

Tant la qualité de la démarche que celle de la préparation du dossier de présentation ont été salués. Le dossier anticipe de nombreuses questions que peuvent se poser les élus, et fournit de nombreux détails sur la démarche de consultation des salariés concernés.

Plan de déplacement, aménagement des stationnements, aménagement des locaux, choix des ambiances de travail et des lieux de convivialité, ont été étudiés dans le détail avec profusion d'illustrations.

Un point d'ombre cependant : la réduction de la surface disponible. Les salariés venant des Bughes sur Lavoisier ne disposeront que de 0,75 position de travail « dynamique » par personne. Seules les fonctions support et finance (20 personnes) disposeront d'un ratio de 1 pour 1.

Un projet qui nécessite la mise en place d'une Commission Santé Sécurité Condition de Travail (CSSCT) transverse.

VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE
VOS ELUS

Élus CSE :

Myriam Aissa
Sahra Benabas
Yann Borg
Younesse Bouzazhah
Pascal Courtin
Philippe Drouet
Thierry Dussauge
Jean Foulrier

Vanina Fournel Sallei
Safa Gragueb Chatti
Valérie Grange
Jérôme Massard
Cyril Munoz
Alassane N'Gaïde
Florence Ollagnon
John Vanesse



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

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

