



Sommaire

Bilan des Perspectives Emplois et Compétences : Des compétences mais pas d'emplois ni perspectives en DOGSE.....	1
Augmentations des salaires au CSE : les salariés d'Orange en payent le prix fort.....	1
Dans nos territoires les changements c'est maintenant	2

Bilan des Perspectives Emplois et Compétences : Des compétences mais pas d'emplois ni perspectives en DOGSE

Sur le périmètre social, l'effectif en Equivalent Temps Plein a diminué en 2021 de 6,8% par rapport à 2020, et correspond aux prévisions de la prospective pour l'année 2021.

Cette évolution est cependant différente suivant les structures d'activité et répartie, de la plus petite de +1,5% sur les activités transverses, la plus forte de -13,2 % sur la Relation Client Grand Public.

Analyse de la CFE-CGC

Ce bilan PEC (Perspectives Emploi Compétences) 2021 s'inscrit parfaitement dans la stratégie du groupe. Tous les éléments chiffrés, notamment de la baisse des effectifs, étaient déjà connus. Ce n'est donc pas une surprise. Bravo à la Direction qui a parfaitement tenu ses objectifs de plan social déguisé et de poursuite de sa politique de sous-traitance

La politique continue de centralisation des emplois vers la première couronne Parisienne ne nous semble pas en cohérence avec la dynamique actuelle due au Covid qui montre une véritable aspiration des salariés à aller s'installer en province : cette posture est délétère, quel est l'intérêt de la garder ?

La CFE-CGC s'est indignée aussi du traitement réservé à la Relation Clients et Distribution Grand Public dont les effectifs sont toujours en baisse vertigineuse et la stratégie toujours aussi floue.

Sous couvert de plaire au marché, on assiste à une débauche de projets de réorganisation et de filialisation à marche forcée au sein d'une stratégie à la fois ambiguë et confuse.

La CFE CGC Orange a attiré également l'attention de l'entreprise sur l'incompréhension des équipes quant à sa stratégie de filialisation du réseau de boutiques qui risque de laisser des traces indélébiles sur la fierté d'appartenance au groupe souvent brandi par l'entreprise en témoigne le rapport triennal SECAFI. Concernant la relation client grand public (Unité Service Clients aujourd'hui), l'absence de recrutement externe associé à une sous-traitance massive, amène la CFE CGC Orange à la même conclusion que les années précédentes : l'abandon à moyen terme de cette activité.

Le transfert d'activités vers des services « clés en main » notamment dans le domaine de la Relation Clients ou de filialisation des Agences conduit automatiquement à une baisse des effectifs. Comme pour tous les autres documents présentés dans cette instance aucune donnée économique n'est communiquée ou fournie aux élus du CSE DOGSE, comme par exemple les gains sur la masse salariale.

En plus de la perte de 7% des effectifs, nous observons une perte des compétences : les savoirs ne sont plus transmis car d'une il n'y a plus d'embauches et seuls les sous – traitants recrutent.

Cette stratégie est voulue par l'entreprise.

Concernant le domaine de l'intervention, l'effort relatif de recrutement opéré il y a quelques années nous semble bien loin et il est régulièrement fait référence dans la presse de dysfonctionnements de la sous-traitance au sens large dans le monde des télécoms. Là encore la stratégie du groupe, enclenchée depuis de nombreuses années, nous laisse perplexe et peu sereins sur notre image de leader et d'acteur incontournable sur le réseau.

Par ailleurs, la CFE CGC Orange déplore que l'intervention dans le domaine Entreprises, qui semblait être sacralisée au vu des enjeux qu'elle représente, voit sa courbe de sous-traitance augmenter avec des retours indiquant une baisse de qualité sur ce marché également, qui ne laisse rien présager de bon pour l'avenir.

Depuis plusieurs années, le Groupe Orange est engagé dans un projet qui porte les orientations stratégiques tout en cherchant par ailleurs à rationaliser les coûts.

Les gains de productivité mis en avant pour expliquer les recrutements moins nombreux par exemple ou la baisse de l'emploi sur la Relation Clients ou l'innovation ne sont pas chiffrés. Au-delà des gains de productivité liés à l'automatisation, à l'industrialisation et l'Intelligence Artificielle, la direction déploie depuis plusieurs années des méthodes de gestion et d'organisation dites agiles qui ne sont pas sans conséquence sur le niveau de l'emploi, l'intensité et la charge de travail.

La Direction Orange Grand Sud Est est-elle devenue une simple exécutante des décisions venant de Paris ? Ou bien a-t-elle encore une marge de manœuvre qui permettrait aux salariés d'Orange de survivre dans leurs bassins d'emplois ?

Les salariés DOGSE subissent une nouvelle crise sociale, John Fitzgerald Kennedy disait « en chinois le mot crise est formé de deux caractères. L'un représente le danger, l'autre l'opportunité ». L'entreprise semble en avoir fait sa propre interprétation....

Augmentations des salaires au CSE : les salariés d'Orange en payent le prix fort

Plusieurs organisations syndicales ont validé l'augmentation salariale allant jusqu'à 12 % des salariés du CSE. Cette augmentation se fait au détriment de la rétribution à laquelle ont droit les salariés Orange. Alors que le budget alloué à ce fonctionnement est directement en lien avec la masse salariale d'Orange qui baisse, ces décisions vont complètement à contresens de la réalité. La politique sociale de la CFE CGC Orange pour le fonctionnement des CSE tend vers une rétribution maximale des budgets aux salariés Orange.

Ainsi dans les CSE gérés par la CFE CGC Orange les élus s'occupent de la gestion financière et administrative du CSE. De plus, il est souvent évoqué la sous charge de travail des salariés du CSE, certaines organisations syndicales voulaient offrir 5 jours de congés supplémentaires à ces derniers. Alors que faire le choix de gérer les budgets de la restauration permettrait justement de mieux occuper ces salariés en pérennisant leurs activités et en anticipant l'avenir.

Dans nos territoires les changements c'est maintenant !

Les élus CFE-CGC ont alerté la Direction sur l'évolution de l'organisation des équipes du « Pôle Logistique Réseau (PLR) » en Unité d'Intervention. Il existe des inquiétudes compréhensibles sur la fin programmée des activités PLR à Chambéry, des risques de désengagement (volontés de départ tps, mobilités). Ces changements d'organisations en continu contribuent entre autre à un accroissement de la complexité du travail et à une augmentation de l'insécurité au travail. Il suffit de lire le rapport Secafi qui est édifiant pour les UI... Nous disons STOP !

Concernant nos boutiques, notamment celles d'Orange, d'Aix en Provence, de Thonon et de Lyon Croix Rousse les élus de la CFE CGC estiment que la politique d'orange sur son réseau de distribution s'inscrit dans une logique de centre de coût a fait reculer la présence de la marque Orange. A date, Orange ne tient plus la tête des opérateurs en France en nombre d'implantations de boutiques. Le recul risque de s'accroître.

Il appartient à la Direction de prendre des mesures pour restaurer la performance économique et la performance sociale du réseau de distribution.

Pour cela la CFE CGC revendique de :

- Rompre avec la politique de réduction du nombre de points de vente de la marque Orange.
- Restaurer une mesure de la performance assise sur l'appréciation de l'impact des points de vente sur le nombre d'abonnés.
- Rendre de l'autonomie aux managers du réseau pour organiser la présence de la marque auprès de la clientèle et restaurer la confiance des personnels Orange.
- Confier à la Générale de Téléphone (GDT) l'ensemble des tâches aujourd'hui assurées par des emplois précaires dans les boutiques Orange dans le cadre d'une ré-internalisation des compétences.
- Faire converger les réseaux Orange SA et GDT au moyen d'un passage des deux réseaux sous commandement unique.

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : CFE-CGC DO Grand Sud Est



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

