



Sommaire

L'immobilier en DOGSE : Les déménageurs sont en surcharge de travail.....	1
L'emploi en DOGSE : Perspectives ? Vous avez dit perspectives?.....	2

L'immobilier en DOGSE : les déménageurs sont en surcharge de travail !!

Les élus ont été consultés sur trois fermetures de site.

- La libération du site de Nice Cimiez et les emménagements des salariés de la DO GSE sur les sites de Cagnes-sur-Mer (pour l'équipe Intervention Boucle Locale) et de Nice Besset (pour l'équipe de techniciens d'Intervention Réseau). Le bail du site de Nice Cimiez sera résilié en décembre 2021 pour prise d'effet en décembre 2023.
- La libération du site de Martigues Jonquières. L'emménagement des salariés de la DO GSE sur le site de

Vitrolles. Le bail du site de Martigues Jonquières sera résilié en décembre 2021 pour prise d'effet en décembre 2022.

- La libération du bâtiment A d' Aix en Provence l'Ensoleillée. L'emménagement des salariés de la DO GSE du bâtiment A vers le bâtiment C et l'impact de la libération du bâtiment A pour les occupants du site de l'Ensoleillée. Le bail du bâtiment A de l'Ensoleillée doit être résilié en mars 2021 pour prise d'effet en septembre 2022.

Analyse de la CFE-CGC

Au fil des pages du document envoyé dans le cadre du CSE nous ne pouvons que constater une diminution importante du nombre de M².

Pour la CFE CGC Orange cette réduction ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail des salariés. Les espaces de travail semblent être de plus en plus étudiés pour donner un sentiment de start Up mais il n'en est rien au quotidien, les salariés étant infantilisés et surveillés en permanence.

Les décisions prises sous le seul angle du gain financier à court terme, sont contre-productives en matière d'efficacité opérationnelle à moyen et long terme. Entre le cash et le visage social qu'affiche Orange, les élus de la CFE CGC se posent la question les financiers ont-ils déjà gagné la partie ?

Économies obligent, Orange accélère les cessions de bâtiments dont elle est propriétaire même s'ils sont bien placés et stratégiques comme à Marseille Nedelec, et choisit l'implantation des nouveaux sites sans tenir compte des lieux d'habitation des salariés ni des transports ou de l'image d'Orange. Quant aux économies liées à la réduction des surfaces de bureaux et des frais connexes, elles se font aussi au détriment du pouvoir d'achat des salariés qui voient, eux, leurs dépenses de transports et de télétravail s'alourdir.

Le schéma directeur ne présente pas seulement des projets immobiliers, mais bien des projets de transformation de l'organisation du travail marquant une étape importante pour la vie des salariés d'Orange. Ces nouveaux emménagements des espaces tertiaires impactent la charge et les conditions de travail ainsi que l'équilibre vie privée vie professionnelle.

Ce changement de modèle va être générateur de risques pour les salariés et les managers. Ils vont perdre des repères importants qui peuvent les déstabiliser et générer des situations individuelles ou collectives pathogènes que le management devra réguler.

Les managers seront fortement impactés par ces changements (accompagnement des équipes, perte de bureaux individuels, gestion des conflits ...). Le Flex impose chaque jour aux salariés de chercher une place pour travailler, installer et désinstaller son matériel. À raison de 30 min par jour, cette nouvelle charge représente 2 jours de travail par mois.

Autrement dit, en plus de participer à l'augmentation des RPS, cette nouvelle organisation peut impacter les résultats des salariés et, par conséquence, leur rémunération.

Entre 2020 et 2023 nous assisterons à une érosion des surfaces de travail sans en connaître le gain financier.

L'emploi en DOGSE : Perspectives ? Vous avez dit perspectives

La CFE-CGC Orange reconnaît l'effort de l'employeur d'assurer la promotion de l'outil E-learning et d'enrichir son contenu, cependant il est difficile de pouvoir s'assurer de son adéquation entre l'offre proposée au regard des demandes fortes des personnels et des enjeux actuels et à venir. Difficile aussi d'en apprécier l'expérience salariée de manière qualitative.

Ainsi la CFE-CGC Orange propose que :

- L'ensemble de l'offre proposée permet par des pictogrammes une meilleure visibilité pour les personnels, en particulier celles accessibles aux personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, une grande partie de l'attention se porte sur les formations concernant les métiers « stratégiques » :

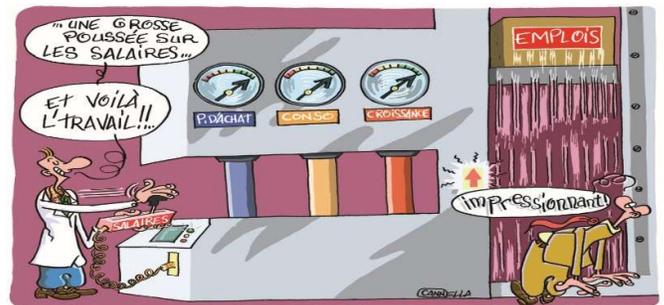
- data scientist,
- I.A,
- cybersécurité,
- développeurs,
- techno cloud

mais une attention spécifiquement portée sur ces métiers, a aussi pour conséquences d'occulter les besoins du plus grand nombre sur les autres métiers. La vigilance sur le maintien et la montée en compétences est à faire sur tous les métiers pour anticiper les fractures possibles (parcours individuel et sur les plans organisationnels et stratégiques). Si les élus de la CFE – CGC Orange comprennent que l'employeur dans son offre interne, définisse sa politique

d'accès aux parcours qualifiants et l'expérience salariée, en revanche, nous nous interrogeons sur son absence de communication et d'accompagnement des salariés sur tous les dispositifs légaux, qui permettraient d'enrichir les pratiques, valoriser les parcours, créer des opportunités. Et ainsi permettre aux salariés, comme à l'employeur de se préparer et de répondre aux défis qui se présentent à nous.

Parmi ces dispositifs :

- le conseil en évolution professionnelle (de France Compétence, gratuit et confidentiel),
- la VAE,
- le bilan de compétences,
- le CPF de transition,
- la PRO-A,
- le contrat pro,
- La certification du maître d'apprentissage (pour ceux qui accompagnent des alternants) délivrée par le ministère du travail,



La délégation CFE-CGC a un avis négatif sur la politique sociale, emploi et conditions de travail, notamment :

- Concernant la formation professionnelle, chaque salarié est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue : les orientations formation 2021 d'Orange doivent répondre aux exigences de « maintien dans l'emploi, de développement de compétences et d'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'à la promotion sociale des personnels », et permettre à tous de se projeter en connaissance dans l'avenir de l'entreprise. Ça n'est pas encore suffisamment le cas.
- Concernant la politique d'emploi des personnels en situation de handicap, l'atteinte des objectifs repose essentiellement sur les nouvelles Reconnaissances

de la Qualité de Travailleur Handicapés de personnels déjà en poste ce qui fait augmenter mécaniquement le taux d'emploi sans produire aucun effort.

- Concernant l'égalité professionnelle, des disparités préoccupantes entre femmes et hommes dans le cadre de la classification ARCQ persistent, avec une sous-représentation des femmes dans les niveaux Avancés et Référénts.
- Concernant la politique emploi et compétences : la CFE-CGC Orange ne soutient pas un modèle d'entreprise qui se construit sur une attrition de l'emploi interne et une sous-traitance socialement moins-disante à un moment charnière.



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : [CFE-CGC DO Grand Sud Est](https://www.cfecgc-orange.org)



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

