L'ESSENTIEL DU CSE

#DO Grand Sud-Ouest – mai/juin 2023

SOMMAIRE

Libellule : le plan 2024 1
Des rapports consternants 1
ASC : des sous pour les OD…et les salariés du CSE 2

LIBELLULE: LE PLAN 2024

✓ Information

Le transfert des boutiques à la GDT continue

Libellule est un projet qui vise à transférer, d'ici 2026, de 120 à 150 boutiques sur les 279 que compte le groupe de la division Agence Distribution (AD) vers la filiale Générale de téléphone (GDT).

- L'Entreprise poursuit le détricotage de l'Agence Distribution, malgré ses résultats et sa contribution au chiffre d'affaires de la DO GSO.
- Ainsi, les résultats commerciaux du T4 2022 et du T1 2023 montrent l'excellence des boutiques Orange, leur productivité, leur profitabilité et au final la très grande satisfaction des clients (Delta Sat et CNPS).
- Malgré cela, la Direction va sacrifier Castres, Châtellerault, Rodez, Saint-Médard-en-Jalles, Sarlat, Toulouse Esquirol.
- En effet, ces boutiques ont vocation à rejoindre au 1er semestre 2024 l'enseigne GDT, filiale d'Orange, dont les conditions de travail (rémunération, convention collective etc.) sont moins-disantes.
- Les arguments pour justifier la casse sont toujours les mêmes : le changement d'habitudes des clients et la montée inexorable du canal digital.
- Or ils sont démentis par les propres documents que la Direction expose dans ses résultats commerciaux.
- Il s'agit bien d'une décision dogmatique, avec pour seule ambition de faire des économies à court terme sur le dos des salariés.

Bilan HSCT 2022 : moins de salariés, plus d'accidents

- Hausse globale des accidents du travail et de trajets avec des disparités selon les unités
- Hausse des licenciements pour inaptitude
- Le travail des CSST est difficile et les élus ne sont pas suffisamment associés au processus de prévention, ni informés des évènements en cours.
- La CFE-CGC a voté CONTRE le bilan présenté

DES RAPPORTS CONSTERNANTS

✓ Information, vote

- Dans le cadre du Bloc 3 Rebsamen, l'Entreprise a l'obligation de présenter un certain nombre de rapports d'activités, portant sur l'emploi, l'égalité H/F, la prise en compte du handicap, la prévention (Papripact), le bilan HSCT etc...
- Entre mai et juin 2023, ce sont seulement 4 d'entre eux qui nous ont été soumis et que nous avons analysés.
- Hélas, à chaque fois ou presque, les carences d'Orange en tant qu'employeur garant de la santé physique et mentale ont été pointées par les élus à l'unanimité.

PAPRIPACT : programme 2023

- Le Programme de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail est un outil essentiel pour les élus et tous les salariés.
- A nouveau, la CFE-CGC déplore de ne pas être suffisamment, voire pas du tout, impliquée dans l'élaboration des Papripact de chaque unité.
- La CFE-CGC réclame la mise en place de formations pour conduire les véhicules électriques, majoritaires dans nos parcs auto.
- Elle déplore également le poids encore trop élevé des formations à distance versus celles en présentiel.
- En parallèle, la baisse des effectifs des acteurs de la santé (préventeurs, médecins, infirmiers, assistantes sociales) est un mauvais signal envoyé par l'Entreprise sur ce sujet.

Rapport annuel à l'emploi

- ✓ Sans surprise, en 2022, les effectifs de la DO GSO ont fondu de 420 personnes, pour s'établir au 31/12/22 à 6130 CDI.
- ✓ 70 recrutements externes en 2022 (66 en 2021).
- ✓ 450 départs définitifs (519 en 2021)
- ✓ Encore une diminution du nombre de femmes (39,9% des salariés de la DO GSO)

Bilan du rapport Perspectives Emploi Compétences 2022

Les données qui pourraient être éclairantes sont, comme souvent, imprécises :

- ✓ **Poids de la sous-traitance par activité** : données nationales ou en pourcentage, ce qui masque une partie de la réalité.
- ✓ **Répartition de l'emploi sur le territoire** : les bassins GPEC sont trop grands (jusqu'à trois départements administratifs) ce qui donne une vision trop globale.
- ✓ **Zoom sur les données prioritaires** : un métier « technicien d'intervention » qui ne détaille pas les domaines (GP/BL/RS/E)

Pour le reste le constat est toujours le même : la baisse des effectifs continue et la désertification des bassins hors métropoles régionales s'accélère avec toujours les messages inquiétants et paradoxaux selon deux exemples :

- ✓ Conseiller client à l'AD est toujours un métier prioritaire malgré le projet Libellule (transfert de boutiques à la GDT).
- ✓ Les postes en lien avec les expertises clés sont proposés hors DO, et souvent en filiale (Orange Cyberdéfense par exemple).

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC reconnaît le travail et l'engagement des acteurs de la sécurité, en particulier les préventeurs. Cependant, elle dresse un bilan amer en constatant que malgré ces efforts, la situation reste préoccupante et exprime son inquiétude quant à l'absence d'une réelle priorité accordée à la sécurité et à la prévention par la Direction.

La CFE-CGC souligne que si cet état d'esprit ne change pas, la détérioration de la situation se poursuivra en raison des tensions sur l'emploi et es réorganisations constantes. Elle critique également le manque de partage d'informations avec les Comités Sociaux et Économiques (CSSCT), ce qui limite l'efficacité des actions de prévention.

La CFE-CGC insiste sur la nécessité pour la Direction de réagir et de changer sa mentalité, car la santé et la sécurité des employés sont en jeu. Elle exprime également son inquiétude quant aux risques psycho-sociaux auxquels les acteurs de la sécurité, y compris les préventeurs, les membres élus des CSSCT et les managers, sont de plus en plus exposés.

Enfin, la CFE-CGC met en garde contre les conséquences de la filialisation et de la sous-traitance, qui entraîneront une réduction des effectifs et un épuisement progressif en raison du manque d'activité.

ASC : des sous pour les Ouvrants Droits et les salariés du CSE

Information

Les salariés augmentés

- ✓ Le CSE dispose de 14 salariés, employés pour réaliser les opérations de remboursements ou d'organisation des arbres de Noël qui ont réclamé une augmentation de salaire annuelle.
- ✓ La CFE-CGC a validé la proposition la plus raisonnable, en rapport avec les capacités de financement du CSE.
- ✓ Ainsi, ces salariés ont bénéficié d'une augmentation proche de celle obtenue par l'ensemble des collègues d'Orange
- ✓ Nous espérons que cela motivera l'équipe à mettre en place rapidement un accueil téléphonique, ainsi que des accueils physiques à Poitiers, Bordeaux, Toulouse et Montpellier !

La CFE-CGC initie la redistribution pour les OD

- ✓ Lors du CSE extraordinaire de juin, la CFE-CGC a fait confirmer par la commissaire au compte et l'expert-comptable que les réserves en banque s'élèvent à 2,4 Millions d'euros.
- ✓ Cela correspond à plus de 3 mois de recettes (subventions d'Orange) et pour nous, cela est largement suffisant.
- ✓ Nous avons lancé l'idée de redistribuer 400 000€ aux Ouvrants Droits (OD) sous forme de chèques vacances, sans condition de Quotient Familial (QF) et de manière automatique pour chacun.
- ✓ FO Com s'est entendue avec nous pour proposer des chèques vacances d'un montant de 150€, hélas, le trio CGT/SUD/et CFDT a fait passer sa proposition moins disante : 70 € (QF 1 à 8) ou 40 € (QF 9 et au-delà).
- ✓ Le reversement ne sera pas automatique (pensez à faire votre demande)

Vos représentants CFE-CGC Orange

Élus

- Abdelkrim DAOUADJI
- Adrien GRACIANNETTE
- Laurence OURTIES
- Farid BENALI
- Maria BOUSCARY
- Valérie VINCENT

Représentants Syndicaux

François KANY
Nadine BEMER