



Sommaire

Ancrage Territorial Entreprises - CSE Extraordinaire du 14/12/2022	1
Activités Sociales et Culturelles – Fonctionnement du CSE.....	1
Point sur l'activité Spécialistes au sein de l'USC Ile de France	2
Bilan social 2021	2
Repositionnement Boutique Opéra à Saint-Lazare	3
Plan de déléstage électrique	3

ATE (Ancrage Territorial Entreprises) – CSE extraordinaire DO Ile de France du 14/12/2022

✓ information, consultation

En réponse à une demande nationale, la CFE-CGC Orange a demandé la convocation des élus du CSE DO Ile de France à une réunion extraordinaire le 14/12/2022 au sujet d'ATE (Ancrage Territorial Entreprises) avant sa mise en œuvre le 01/01/2023.

Lors de la multilatérale des 3 ex AEs du 09/12/2022, de nombreuses interrogations portées par vos DS AE rendaient légitime ce traitement en CSE.

En effet, lors de la présentation du projet de la réorganisation de DEF (Direction Entreprises France) lors du CSE Central du 15/11/2022, les élus ont amèrement constaté que l'aspect SST (Sécurité et Santé au Travail) n'a été que peu pris en compte.

Cette 4^{ème} réorganisation de DEF en moins de 10 ans modifie profondément les conditions de travail des personnels et doit

donc impérativement faire l'objet d'un suivi en CSST (Commission Spécifique Santé, Sécurité et Conditions de Travail) pour une étude de l'impact d'ATE sur les personnels et la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) locale.

Analyse de la CFE-CGC

Ce dossier est l'image même du dialogue de sourds : peu de considération pour les salariés et le dialogue social, le point ATE n'a pas été développé lors de ce CSE extraordinaire. La liste de questions adressée à la Direction dans notre déclaration préalable reste toujours sans réponses.

DEF se réorganise sans présenter d'études RH, RPS, RSE, ni même économique. Les élus du CSE ont mandaté les élus locaux pour assurer un suivi lors de la prochaine bilatérale.

Activités Sociales et Culturelles – Fonctionnement du CSE

✓ Information

L'adhésion du CSE DO Ile de France à la gestion des prestations mutualisées (vacances enfants, garde d'enfants, rentrée scolaire, handicap) au CSEC pour 2023 a été mise au vote. La CFE-CGC Orange a voté **CONTRE** la rétrocession de 20% du budget ASC annuel de la DO et estime qu'à l'image du

CSE d'OFS (Orange France Siège) une gestion locale est tout à fait envisageable. Vos élus ont également voté **CONTRE** le

Compte Salarié réaffirmant ainsi le caractère inapproprié de l'application du QF (Quotient Familial) basé sur le Revenu Fiscal de Référence de l'avis d'imposition du foyer, **POUR** le CESU Handicap, la billetterie aidée et coup de cœur, les heureux événements.

Point sur l'activité Spécialistes au sein de l'USC Ile de France

✓ Information

Suite à la volonté de fermer le service des Web Conseillers Assistance Commerciale de l'USC Ile de France, la Direction de l'USC a souhaité voir ce dossier traité en CSSCT (Commission Spécifique Santé, Sécurité et Conditions de Travail) ; 2 de vos élus CFE-CGC Orange ont, eux, demandé qu'il fasse l'objet d'un passage en CSE.

Il faut noter pour contexte que ce département Spécialistes est né en 2021 au sein de l'USC Ile de France avec une équipe volontaire et motivée de 11 salariés. 4 autres départements identiques ont été créés ensuite à Villeneuve d'Ascq (DO Grand Nord Est), Rouen (DO Grand Ouest), Tours (DO Grand Ouest) et Aix-En-Provence (DO Grand Sud Est).

Le même département à Villeneuve d'Ascq est également voué à disparaître prochainement, on peut donc légitimement se demander si l'objectif de l'Entreprise ne serait pas au final de faire sous-traiter l'activité... Ce à quoi il a été répondu qu'il ne s'agit que d'une évolution de service locale et que l'activité est stable ailleurs...

Bilan Social 2021

✓ information, consultation

Présentées au dernier CSE de l'année 2022 (!), les données du Bilan Social 2021 ne sont clairement plus d'actualité ...

Fin 2021, l'effectif social (l'ensemble du personnel en activité et hors activité, fonctionnaires et contractuels, sous CDI ou CDD) comptabilisait 6961 salariés et 431 salariés non actifs en CDI.

Le taux de féminisation est stable à 39%, les salariés de moins de 30 ans représentent un peu plus de 7% des effectifs et 48,71 ans est l'âge moyen des salariés.

On déplore les 37 maigres embauches en CDI (moitié moins qu'en 2020 et le quart de 2019 !) qui ne compensent pas les 470 départs en retraite.

677 promotions dont 314 en bande D, 194 en Dbis, 130 en E.

En termes de rémunération, hormis pour les bandes G, on constate toujours un écart salarial hommes/femmes.

Les données 2022 annoncées dans les rapports semestriels de la commission emploi confirment les fortes baisses d'effectif.

Analyse de la CFE-CGC

Aujourd'hui, seuls 5 salariés que la Direction de l'USC Ile de France a souhaité garder composent l'équipe de Spécialistes Installation, les 6 autres ont été poussés vers d'autres services du même département, sans aucun égard et peu de formation. La Direction de l'USC IDF, elle, assure que selon les souhaits exprimés, ils ont été accompagnés individuellement et managérialement vers d'autres métiers.

Les accords de mobilité interne n'ayant pas été respectés, la CFE-CGC Orange a demandé que le rapport CSSCT soit intégré au Procès-Verbal du CSE DO Ile de France pour apporter un éclairage sur nos questions et remarques et l'ouverture de négociations sur l'attribution d'une prime pour ces 5 salariés qui vont devoir refaire leurs preuves et qui semblent bien accepter leur sort ...

Depuis la crise sanitaire, l'investissement des salariés a évolué, la performance individuelle n'est pas altérée par le télétravail, la mise en place du Flex Desk sur les grands sites accentue les regroupements spontanés entre collègues « comme avant ».

Le bilan social 2022 sera présenté au CSE d'avril ou mai 2023.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange regrette :

- que l'on ne distingue pas les salariés de droit privé des fonctionnaires et demande à avoir des documents plus exploitables.

- le peu d'avancée sur le taux de féminisation et le faible nombre d'embauches par rapport au nombre de départs .

Nous craignons une augmentation des Risques Psycho-Sociaux (charge de travail, stress..)

Repositionnement de la boutique Opéra

✓ Information

Pour donner suite à l'arrêt programmé de l'exploitation de notre grande boutique Opéra pour des raisons de rentabilité et d'en ouvrir une plus petite - à quelques mètres, Rue du Havre - avec moitié moins de salariés, les élus CFE-CGC Orange ne trouvent aucune cohérence au projet : nous avons déjà fermé auparavant une boutique rue d'Amsterdam (à 5 mn à pied) pour les mêmes raisons ...

Nous savons aujourd'hui que la volonté est de fermer plus de la moitié de nos boutiques à horizon 2026 et de les transformer en boutiques « Expérience », et , surtout, de faire sous-traiter l'activité par notre filiale Générale De Téléphone et y transférer le personnel des boutiques s'ils le souhaitent.

Pour ceux qui refusent ce transfert en filiale, le choix en termes de propositions d'affectation en boutique ou de postes vers des entités telles que DEF (Direction Entreprises France) s'amointrira.

Le format de la boutique Rue du Havre est acté : le rez-de-chaussée sera dédié aux opérations rapides, non marchandes, aux accessoires, à la caisse, au stock et à la livraison; les actes longs et nécessitant de la confidentialité seront réalisés à l'étage. La boutique sera labellisée autonomie afin de recevoir nos clients seniors ou en situation de handicap. Pour accompagner au mieux ces clients, les salariés recevront la formation *Albatros*.

La fermeture commerciale de la boutique Opéra aura lieu le 29/04/2023, l'ouverture commerciale de la boutique Rue du

Havre est planifiée au 12/05/2023 après 3 jours d'emménagement et 4 jours de team-building et de formations.

La boutique comportera 11 positions de travail réparties comme suit :

- ◆ 9 positions de travail Conseillers Clients
- ◆ 1 position File Express
- ◆ 1 position Accueil

La répartition des effectifs sera la suivante :

- ◆ 3 managers (Temps Plein): 1 responsable boutique + 2 responsables adjoints
- ◆ 14 conseillers clients (Temps Plein)
- ◆ 2 apprentis (= 1 Temps Plein)
- ◆ 1 logisticien (Temps Plein)
- ◆ 1 coach (Temps Plein)

A la date de ce CSE de décembre, le recueil des souhaits de repositionnement des 40 salariés de la boutique Opéra a été réalisé sur les 3 premières semaines de novembre 2022 (poste en Agence Distribution, poste au sein de la DO IDF ou une mobilité) ; la proposition de 3 postes a été faite sur la dernière semaine de novembre, enfin, les salariés ont indiqué leurs priorités de choix (1, 2, 3) durant la première semaine de décembre 2022 après passage lors de ce CSE.

Chacun sera informé fin décembre de son affectation définitive.

Toutes les Organisations Syndicales présentes ont à nouveau voté **CONTRE** le projet.

Plan de délestage électrique

✓ information

Dans le cadre d'une coupure temporaire d'électricité décidée par les pouvoirs publics en cas de pic de consommation électrique en France, la Direction a présenté le plan de délestage national:

- ◆ Le télétravail sera de mise pour les salariés dont l'activité est compatible avec saisie de la demande dans l'outil TLOC (Télétravail Occasionnel), motif « délestage électrique ».
- ◆ Les vendeurs nomades maintiendront leurs rendez-vous sur les sites clients non impactés par le délestage. Les interventions techniques seront maintenues. Lors d'un délestage, le technicien arrêtera son intervention avec mise en sécurité et se rendra dans une zone non délestée.
- ◆ Boutiques : durant le délestage les horaires travaillés pourront être ponctuellement aménagés afin d'ajuster l'activité à l'ouverture de la boutique.
- ◆ Pour les autres salariés (activités sûreté, service aux salariés), des consignes spécifiques seront définies par chaque Direction Métier.

La communication :

- ◆ En cas de délestage confirmé, à J-3 tous les salariés recevront un push mail et un sms (sur leur adresse mail et portable professionnels).
- ◆ A J-1, à partir de 21h30, les salariés dont les sites seront délestés recevront un push mail et un sms les informant des consignes et postures à suivre.
- ◆ Le jour du délestage, un push mail et un sms informeront de la fin du délestage et de la remise en état de fonctionnement des sites ou de la poursuite des consignes en cas de problème de réouverture de site.

Vous avez apprécié ces informations et vous souhaiteriez toujours être informé en avant-première ?

Inscrivez-vous à notre newsletter en flashant simplement ce QR code :



Si vous avez des questions, vous pouvez aussi **contacter directement vos élus** et représentants au CSE

Elu.es CSE Titulaires

[DE IDF] Laurent **BOURGEOIS**
[Parnasse] Laurent **MARTIN**
[UI A] Laëtitia **MIMOUN**
[DO MP] Anne **DESCARTES**
[DE IDF] Cyril **CORDIER**
[USC IDF] Valérie **VIART**
[AD IDF] Stéphane **TOULOT**

Représentant Syndical CSE IDF

Faycel **AZZABI**

Elu.es CSE Suppléant.es

[DE IDF] Frédéric **DESPRES**
[UI Centre IDF] Hélène **POUPARD**
[Ag Pro-PME] Philippe **DAGOIS**
[USC IDF] Fathia **JARDAOUI**
[UI A] J-Louis **JOUVENCEAU**
[AD IDF] Amel **SAIDANE**

Commissions

[ASC] Houda **BOUSBIH**
[ASC] Géraldine **PUILLANDRE**
[Handi.] Emmanuel **PARMENTIER**
[Marchés] Laëtitia **MIMOUN**
[Eco.] Philippe **PECQUET**
[Eco.] Marie-France **SOARES**
[Empl.] Laurent **BOURGEOIS (Pdt)**
[Empl.] Géraldine **PUILLANDRE**
[Restau] Jésus **RONDON**
[Restau] Marie-France **SOARES**