L'Essentiel du CSE

DO IDF – 16 / 25 & 26 mai 2023

Sommaire

[ARI / UI] CSE Extraordinaire du 16 mai 2023 : Création d'une Unité Clients et Industrielle maille DO Ile de France 1

[ARI / UI IDF Centre & UA] Déménagement vers le Pôle Est Parisien 2

[AD] Fermetures de boutiques sur le S1 2024 2

[Emploi et Compétences] Bilan 2022 2

[Emploi et Compétences] Bilan Temps Partiel 2022 3

[ARI / UI] CSE Extraordinaire du 16 mai 2023 : création d'une Unité Clients et Industrielle maille DO Ile de France

✓ **Consultation**

CSE extraordinaire du 16/05/2023 concernant le projet de mise en place d'une Unité Clients et Industrielle à la maille DO IDF (UCI IDF) visant à regrouper les Unités d'Intervention Portes de Paris (UI PP), Ile de France Centre (UI IDF Centre) et une partie de l'Unité d'Intervention Affaires (UIA) (équipes conduite d'activités, de gestion d'affaires, de Techniciens réseaux structurant et raccordement clients et réseaux Entreprises de l'UIA) **dans le cadre du projet national Ancrage Réseaux Intervention (ARI).**

En vue de l'amélioration de la performance opérationnelle et économique dans un marché fortement concurrentiel, les objectifs annoncés du projet sont:

- l'industrialisation des process d'exploitation du Réseau Fibre arrivé à maturité qui bascule en vie de réseau
- l'industrialisation de l'arrêt et la dépose des 8 millions de lignes cuivre en Ile de France d'ici à 2030
- le pilotage des projets d'envergure et à forte visibilité en termes d'image (JO 2024, Grand Paris, …)

Les élus CFE-CGC Orange s'étonnent de la teneur des éléments fournis censés permettre un rendu d'avis sur ce projet et le manque de réponses aux questions posées lors de sa présentation au CSEE DO Ile de France des 23 & 24 février derniers. En effet, peu, très peu, d'indicateurs clef de performance figurent au dossier et aucune action ne semble avoir été entreprise pour remédier aux points saillants issus du rapport d'enquête de notre expert Secafi remis en 2022 sur les conditions de travail et le stress, notamment en ce qui concerne des effectifs en mode « compression permanente », les déséquilibres de la charge de travail, les complexités de pilotage, le manque de visibilité sur le renouvellement des équipes, la difficulté de se projeter dans une réorganisation de grande ampleur.

Le calendrier du projet annonce une mise en œuvre pour début juillet 2023. 1906 salariés actifs (dont 58 salariés hors périmètre social DO Ile de France) constitueraient l'effectif total de cette nouvelle UCI IDF (chiffres au 31/03/2023). Toutefois, une baisse des effectifs de 25% est d'ores et déjà prévisible d'ici à 2025 compte tenu des départs en retraite ou TPS. Ils seront compensés, nous annonce-t-on, par 2 leviers qui permettront d'équilibrer l'activité et la charge des équipes : un ajustement avec la sous-traitance et par la mise en place de nouveaux outils d'automatisation développés par la Direction Métier… Quant aux managers, chargés d'accompagner leurs équipes, ils se retrouvent eux-mêmes sans véritable accompagnement. Comment peuvent-ils encore s'engager sur les plans d'évolution professionnelle identifiés auparavant avec leurs collaborateurs et garantir une motivation et une adhésion intactes ?

Les élus CSE DO Ile de France, toutes OS confondues, ont rendu un avis négatif sur le projet UCI Ile de France et demandent l'ouverture de négociations locales afin de respecter l'Accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 05/03/2010).

[ARI / UI IDF Centre & UA] Déménagement vers le Pôle Est Parisien

✓ **Consultation**

Projet de déménagement des équipes de l'Unité d' Affaires Nord et Jemmapes et des équipes de l'Unité d'Intervention IDF Centre des sites Philippe Auguste (11ème) et Nord et Jemmapes (10ème) vers le Pôle Est Parisien.

Ce dossier est l'un des projets majeurs du Schéma Directeur Immobilier Territorial DO IDF (SDIT 75) visant à regrouper progressivement les équipes techniques de l'intervention et d'optimiser les coûts immobiliers avec la création de 2 nouveaux sites : le Pôle Est Parisien situé à Montreuil (2023) et un Pôle Ouest Parisien (post 2025, envisagé à Nanterre).
Le déménagement des équipes l'Unité d' Affaires Nord et Jemmapes, de l'Unité d'Intervention IDF Centre des sites Philippe Auguste, Nord et Jemmapes est prévu au T1 2024.

Analyse de la CFE-CGC

Ni le rapport d'expertise transverse CSSCT (Comité Santé Sécurité Conditions de Travail) ni le fort retard pris ne peuvent rassurer sur le projet.

Dans le détail, il va falloir s'imposer chaque matin pour trouver un bureau sur lequel travailler, le ratio Flex Office étant de 0.6, voire 0.5 sur les zones surpeuplées (soit 1 emplacement de travail pour 2 salariés). Le doute persiste aussi sur les places de parking qui seront disponibles, et la restauration collective ne sera étudiée qu'à partir du mois de septembre …

La CFE-CGC Orange a demandé un suivi d'avancement trimestriel ainsi qu'une présentation chiffrée des bénéfices de ce projet.

[AD] Fermetures de boutiques sur le S1 2024

✓ **Consultation**

A l'ordre du jour de ce CSE DO Ile de France des 25 & 26 mai, l'annonce de la **fermeture de 3 nouvelles boutiques sur le S1 2024 : Villebon-sur-Yvette (91) , l'Isle-Adam (95) et Paris Duhesme (18ème arrondissement) sur le S1 2024.** 3 autres sont envisagées sur le S2 2024.

Pour rappel, il est prévu la fermeture de 20 à 26 boutiques sur le périmètre de la DO (160 au niveau national) entre 2023 et 2026 : 4 sont en cours (Paris Commerce 15ème arrondissement, Plaisir 78, Villeneuve-la-Garenne 92, Roissy Aéroville 95). S'y ajoutent les relocalisations des boutiques Rosny (93), en cours, et Opéra/ Rue du Havre (9ème arrondissement) réalisée en avril et mai.

Si la Direction a toujours un discours qui se veut rassurant et rationnel, la CFE-CGC Orange s'alarme de la situation et sur la stratégie du Groupe : au 01/01/2023 il restait en Ile de France 42 boutiques Agence Distribution (AD) et 25 Générale de Téléphone (GdT), alors que nos concurrents optimisent leur maillage avec 236 boutiques (107 pour SFR, 95 Bouygues Telecom et 34 Free)…

Analyse de la CFE-CGC

Cliquez ici pour lire l'article sur l'état de la Négociation Boutiques Orange sur le site web de la CFE-CGC Orange.

[Emploi et Compétences] Bilan 2022

✓ **Information**

Perspectives Emploi et Compétences bilan 2022 Périmètre CSE DO Ile de France

Une nouvelle fois le bilan est à la baisse à fin décembre 2022 sur le périmètre :

- 361 effectifs actifs (CDI + CDD + alternants/stagiaires) en moins, soit une baisse de 5.5% (total de 6134 effectifs actifs).
- 105 recrutements externes ont été faits (dont 70 en Unité d'Intervention) et l' on compte 215 mobilités entrantes.
- Le domaine de la Distribution Grand Public enregistre la plus grande perte en effectifs avec une baisse de 16.1%, suivi par la Relation Client Grand Public à 10.2% et l'Intervention à 9.6%.
- Également, 427 départs définitifs dont 359 départs à la retraite, 34 démissions, 6 licenciements et 14 ruptures conventionnelles.
- L'âge moyen est de 48.7 ans, 68.8 % des salariés ont plus de 45 ans dans les domaines Intervention et Relation Client Grand Public. Le taux de féminisation est de 37.6%

Analyse de la CFE-CGC

Malgré 70 recrutements externes dans les différents métiers en tension dans le domaine Intervention, le turn-over est important. Ces métiers demandent environ 2 ans pour être opérationnel, les conditions actuelles (baisse d'effectifs, intérêt du travail) poussent les salariés à se réorienter professionnellement. Il faut rajeunir le domaine et prévoir un passage de relais des compétences.
Pour le Grand Public, la politique de fermeture des boutiques entraîne un mouvement entrées/sorties disproportionné par rapport aux besoins salariés et au bon fonctionnement des Agences Distribution. Il en va de même pour l'Unité Service Client (USC).
La balance des mobilités est excédentaire pour la Direction Entreprises Ile de France, l'attrait est fort pour les différents métiers du domaine. Toutefois, l'exode massif de nos commerciaux vers la concurrence fragilise grandement l'équilibre de la charge de travail de ceux qui restent et nos clients risquent fort d'être moins bien servis.

Les prévisions misent sur une nouvelle baisse des effectifs de 5.5% pour l'année 2023, et les 200 dossiers TPS engagés en janvier vont accélérer cette dégringolade. Indéniablement, la surcharge de travail qui en découlera sera encore portée par les salariés restants.

Si Orange veut perdurer , il lui faut se rendre attractive aux yeux des plus jeunes pour inverser la pyramide des âges et permettre aux « anciens » de réaliser le relais de leurs compétences auprès des nouveaux arrivants. C'est aussi de cette façon que les salariés se sentiront reconnus et utiles et que les conditions de travail indispensables au bon fonctionnement de l'Entreprise s'amélioreront.
Investir dans l'humain et non dans les produits financiers …

[Emploi et Compétences] Bilan Temps Partiel 2022

✓ **Information**

Rapport annuel sur le Travail à Temps partiel 2022

Sur la DO Ile de France, l'effectif des salariés à temps partiel progresse de 4.8% en 2022, principalement en lien avec l'augmentation significative du nombre de salariés encore inscrits dans les dispositifs seniors Temps Partiel Senior (TPS) et Temps Partiel Aidé (TPA) en décembre 2022 (141 entrées en TPS pour 320 sorties; 25 entrées en TPA pour 56 sorties sur l'année).
Les femmes représentent 56.9% de l'ensemble de cette population (60.2% en décembre 2021).

A fin décembre 2022, le périmètre social de la DO IDF compte 965 salariés à temps partiel (CDI + CDD) :
- 563 salariés actifs en TPS
- 86 salariés actifs en TPA
- 316 temps partiel à l'initiative du salarié ou en temps partiel de droit

Ils représentent au global 15.6% des effectifs actifs du périmètre social de la DO (6 134 CDI + 35 CDD à fin 2022).
105 salariés en situation de handicap travaillent en temps partiel au 31/12/2022, soit 35.2% de l'effectif actif en situation de handicap.
Les catégories non-cadres (niveaux C et D) sont majoritaires : 59.4 % des salariés en temps partiel, les catégories cadres (Dbis et E) sont en augmentation de 21.9% (représentant 36.9 % des temps partiels), les cadres supérieurs (niveaux F et G) augmentent eux de 63.6% (3.7% des temps partiels).

Sur 2022, 27.4% des salariés à temps partiel travaillent à 80% et plus, la tranche 50 à 60% progresse fortement avec les 330 entrées en TPS comptabilisées (+ 150 effectifs sur 1 an).

40.5% des actifs à temps partiel se situent dans la tranche d'âge 60 – 64 ans, en lien avec les dispositifs seniors TPS/TPA (384 salariés concernés sur les 391 présents), la tranche 55 – 59 ans concerne 28.7% des actifs (dont 251 dans les dispositifs seniors TPS/TPA sur les 277 présents).

Hors dispositifs seniors, les tranches 50 - 54 ans, 45 - 49 ans et 40 – 44 ans sont les plus représentatives avec respectivement, 31%, 27.8% et 13.6% des actifs à temps partiel.

Analyse de la CFE-CGC

A la lecture de ces statistiques, on peut se demander si l'augmentation du temps partiel ne serait pas due à la fin de la crise Covid. La commission Emploi et métiers de la DO Ile de France constate que le TPS 2022 aura des effets significatifs sur 2023 avec plus de 170 dossiers signés depuis janvier 2023.
Une fois encore, la Commission regrette le manque de passage de relais vers les plus jeunes. A noter que le TPA est peu connu donc peu utilisé par les salariés.

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**

Délégué Syndical Coordinateur DO IDF

Adel **EL MAHDY**

Représentant Syndical CSE DO 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 **JOUVANCEAU**
[AD IDF] Amel **SAIDANE**

Commissions

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

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 toujours **contacter directement vos élus** et représentants.