



Sommaire

Les perspectives emploi revues à la baisse pour 2022	1
La cellule Abuse part à la DTSI : pas de compensations !	1
Rapprochement DVI et Pro-Pme : un avenir incertain et des salariés en souffrance	2
La suppression des astreintes sans compensation ?	3
Les services généraux se réorganisent.....	3
Déménagements prévus à Bordeaux, Lyon et Rennes.....	4

Les perspectives emploi revues à la baisse pour 2022

La Commission Emploi a rendu son rapport sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), qui permet de prévoir les évolutions d'effectifs pour s'adapter aux exigences économiques de l'entreprise. D'une année sur l'autre, l'estimation des besoins diminue pour le périmètre OFS. En 2020 les besoins étaient estimés entre 2 948 et 3 008 salariés pour 2022, cette année en 2021, ils sont estimés entre 2 783 et 2 826 pour 2022, ce qui représente un écart important.

Cette diminution des ETP (Effectifs Temps Plein) est jugée très préoccupante, d'autant que les recrutements externes ne sont pas à la hauteur des enjeux.

La décroissance récurrente des ETP prévue par la Direction provoquera de facto une surcharge de travail qui sera imposée aux salariés restants, et engendrera une aggravation des risques psycho-sociaux.

Analyse de la CFE-CGC

Comme la Direction l'a dit lors de ce CSE, « la DGP a mis en place un comité emploi qui vise à favoriser le marché interne de DGP pour ne pas faire croître les effectifs », autrement dit il n'est plus possible de recruter à DGP. La volonté est de procéder à un rééquilibrage progressif des effectifs entre les fonctions centrales et support et les activités opérationnelles et/ou de productions au service des clients. Quels seraient le calendrier et les incitations que la Direction proposera aux salariés sur des métiers non prioritaires ? Comme vos élus l'ont souligné le report de la charge de travail sur ces salariés n'est pas analysé et les risques psycho-sociaux ne sont donc pas pris en compte. La CFE-CGC restera plus que vigilante sur ce point.

► [Le rapport de la Commission sur la GPEC](#)

La cellule Abuse part à la DTSI : pas de compensations !

La cellule Abuse dépend de la Direction DISC : délits Internet et Sécurité Clients cellule Abuse. Elle intervient pour les clients qui ont des problèmes de virus, spam etc., mais aussi en soutien du service juridique pour apporter sa compétence dans ce domaine, et également vis-à-vis des pouvoirs publics pour tout ce qui concerne les contenus illicites.

La Direction veut rattacher cette cellule à la DTSI pour bénéficier des compétences techniques notamment pour automatiser le traitement du grand nombre de requête clients grâce à l'intelligence artificielle, pour rapprocher cette équipe de l'expertise technique concernant le mail,

et l'anti-spam, et enfin trouver plus facilement des compétences au sein de la DTSI. Il faut en effet garantir la pérennité de cette équipe, dont l'activité est essentielle pour Orange. 4 salariés sur les 7 de cette équipe ont plus de 55 ans et par conséquent éligibles au nouvel accord TPS.

Cette équipe va rejoindre une nouvelle entité à DTSI au sein du Domaine Mail qui passera de 62 à 69 CDI. Le transfert est prévu au 1er février 2022.

Le rattachement de cette équipe à la DTSI, entraînera pour elle une perte d'influence vis-à-vis des services

juridiques et marketing en lui donnant un aspect plus technique que client.

Analyse de la CFE-CGC

Le cas des collègues travaillant à la cellule Abuse est l'illustration concrète de ce qui est évoqué dans le 1^{er} article de cette Newsletter. La DGP ne pouvant plus recruter en externe, l'entreprise prend la décision de transférer des équipes entières vers d'autres Directions. Faut-il y voir la volonté de faire disparaître à terme le périmètre OFS, périmètre sur lequel la CFE-CGC est majoritaire ? Que va-t-il advenir de la Direction Grand Public ?

La Direction assure qu'en dehors d'un changement de rattachement, il n'y aura aucun impact pour les salariés. Géographiquement ils restent à Orange Village. Pourtant elle reconnaît que la part collective de la part de variable ne sera pas assise sur les mêmes critères qu'à OFS, et

par conséquent ne sera pas équivalente toutes choses égales par ailleurs. Elle refuse d'envisager la compensation de l'écart qui pourrait exister.

De plus les prestations sociales versées par le CSE DTSI sont moindres que celles du CSE OFS. Comme nous le rappelons souvent, les prestations ASC représentent un véritable complément de pouvoir d'achat pour les salariés. Dans cette équipe, un des collègues touche environ 5 000 € d'aides du fait de sa situation familiale et salariale, qu'il ne retrouvera pas avec le CSE DTSI. Dans sa situation le panier repas fourni par le CSE DTSI sera une pauvre consolation !

Nous demandons que la Direction compense les pertes financières pour ces salariés. Ils n'ont pas demandé leur mutation dans une autre Direction !

► [La résolution votée par vos élus](#)

Rapprochement DVI Pro-Pme : avenir incertain, salariés en souffrance...

Ce rapprochement est dans les faits une absorption pure et simple de DVI* avec un éclatement des salariés de l'ex-DVI dans 6 Directions : la DC2P* et les 5 A2P* de DEF*.

Dès l'origine, celui-ci paraissait voué à l'échec tant la stratégie opérationnelle et l'organisation cible proposées manquaient de clarté et de réelle préparation. Les craintes se matérialisent malheureusement aujourd'hui :

- Le business se délite : la vente indirecte est passée de 170M€ de CAS/an à 54M€, ramenant sa contribution de 17% à 4% au sein du segment ProPME de DEF*.
- L'entité qui compte des salariés aux expertises rares dans le monde de l'indirect (méconnues dans le Groupe), connaît une véritable hémorragie : 19 départs déjà, soit 24% des ressources.
- La promesse d'améliorer le maillage commercial est au point mort. Aucune étude géomarketing et/ou une stratégie permettant de mieux recruter dans l'intérêt d'Orange (zones géographiques et expertises cibles de partenaires) n'a vu le jour. Bilan à date : nous comptons toujours le même nombre de partenaires (61 vs 60 il y a 12 mois) et les mêmes contributeurs majeurs. Quel progrès !
- L'autre promesse pour la vente indirecte de gagner en efficacité grâce à la mise à disposition de ressources, expertises et applis métiers de la Vente Directe n'a jamais vu le jour. De fait, les salariés ex-DVI* voient leurs conditions de travail se dégrader, isolement, outils inadaptés, questions sans réponses, augmentation de la charge de travail.

Tous ces éléments sont de nature à expliquer la baisse continue du moral des équipes de la Vente Indirecte pouvant avoir une incidence sur leur état de santé.

Un sondage réalisé par l'entreprise en juillet 2021 qui visait à mesurer le niveau de satisfaction des salariés de la Vente Indirecte depuis la mise en place de la réorganisation est édifiant !

Ce sondage démontre un niveau d'insatisfaction élevé des salariés ex DVI* pour plus d'un salarié sur 2 sur des thèmes majeurs :

- la mise en œuvre du projet,
- la nouvelle Gouvernance,
- l'évolution de leur satisfaction au travail,
- l'évolution de leur stress au travail,
- le sentiment de ne pas avoir et de ne pas être intégré au nouveau collectif de travail...

La Direction n'a pas souhaité en séance commenter son propre sondage qui pourtant fait état d'un mal-être certain pour les salariés ex DVI. Au vu du contexte et des enjeux humains il aurait été opportun que l'ensemble des représentants de l'entreprise s'exprime afin de nous témoigner d'une prise de conscience collective. Malheureusement, il n'en aura rien été.

A noter que dans ce contexte d'instabilité et de doutes pour les ressources, s'ajoute la mise en place d'un nouveau contrat de distribution, qui au-delà des intérêts qu'il revêt pour Orange, pourrait entraîner l'arrêt de l'activité pour 50% des partenaires d'ici 18 mois, rendre le recrutement de nouveaux partenaires plus complexe et achever l'histoire de la Vente Indirecte chez DEF.

Analyse de la CFE-CGC

Le Directeur de DC2P ne partage pas la vision des élus qu'il estime négative. A contrario, il croit en l'avenir de Vente Indirecte et explique y consacrer beaucoup d'énergie.

Si les élus CFE-CGC tiennent à souligner l'engagement et la volonté du Directeur de DC2P* -seul véritable interlocuteur lors cette séance-, de répondre point par point de manière sincère et argumentée, il est important de noter que les opérationnels de la Vente Indirecte n'ont jamais été associés aux réflexions autour de la stratégie de la vente indirecte depuis l'absorption. Ceci explique peut-être les écarts de lecture entre la vision optimiste du

Directeur de DC2P* et celle plus pessimiste (réaliste ?) des collaborateurs de la Vente Indirecte.

Espérons que la vision du Directeur de DC2P* l'emportera dans le temps.

* DC2P : Direction Commerciale ProPME (état-major)

* A2P : Agences Commerciales ProPME (agences rattachées aux Agences Distribution en région)

* DEF Direction Entreprise France

* DVI : Direction des Ventes Indirectes

► [La résolution votée par vos élus](#)

La suppression des astreintes sans compensation ?

L'équipe d'animation de la Direction Digitale a la charge sur le portail orange.fr d'animer l'espace média qui comporte des sujets d'actualité, des résultats sportifs, et des sujets magazine. 4 salariés assurent depuis plus de 10 ans les astreintes et les interventions nécessaires en dehors de heures ouvrables, pour assurer la bonne publication des informations.

La Direction a décidé que ces astreintes n'étaient plus utiles et par conséquent veut les supprimer. Elle propose une compensation jugée trop faible par vos élus. En effet ces primes versées depuis des années font partie du salaire et ont de plus été le motif pour ne pas augmenter ces salariés comme ils auraient pu l'être.

Vos élus ont obtenu de la Direction que l'avis soit reporté en janvier avec des éléments financiers leur permettant de rendre un avis éclairé.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC a demandé l'ouverture de négociation avec la Direction pour défendre ces salariés. Celle-ci considère que les éléments financiers ne font pas partie des prérogatives des élus. Dès lors que l'astreinte tombe, la compensation selon elle disparaît. Elle oublie qu'une prime régulièrement versée devient un élément de la rémunération et qu'elle ne peut être supprimée brutalement. De plus vos élus ne peuvent pas rendre un avis sur la suppression des astreintes sans connaître la compensation proposée. La Direction voulait créer un précédent, la CFE-CGC veillera à ce que ce ne soit pas le cas.

Les services généraux se réorganisent

Chacun a fait appel un jour ou l'autre aux Services Généraux, puisqu'ils interviennent dans la vie quotidienne de chaque salarié au travail, que ce soit pour le gardiennage, le nettoyage, le service aux utilisateurs dont les habilitations métiers et l'informatique, la gestion du parc de véhicules, l'optimisation des déplacements, etc.

Au fil du temps l'organisation des SG est devenue hétérogène selon les régions et les organisations. Les budgets sont différents et par conséquent les services aux occupants ne sont pas les mêmes. Par exemple à Lyon, les bâtiments de Lacassagne et de Sky distants de quelques centaines de mètres ne sont pas gérés par les mêmes entités et donc les services rendus aux occupants ne sont pas identiques. La crise sanitaire a par ailleurs révélé les problèmes de coordination.

Le but de cette réorganisation est d'homogénéiser l'organisation, en regroupant sous la DISAS (Direction Immobilier services salariés) dans une même région, toutes les personnes qui travaillent dans les services généraux.

Le pilotage national sera assuré par la Direction des Services Généraux rattachée à la DRH France, et comprenant une dizaine de personnes.

Toutes les activités opérationnelles seront réparties dans les territoires y compris pour l'Ile-de-France, il y aura une exception pour les sites des Divisions, comme Orange Village et Bridge qui resteront pilotés au niveau national.

90 personnes devraient quitter le périmètre OFS. La mise en place est prévue fin T2 2022.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC veillera à ce que les transferts de personnel se fassent dans des conditions équitables et que les salariés n'y perdent pas au passage.

► [*le projet de réorganisation des SG](#)

► [la résolution votée par vos élus](#)

Déménagements prévus à Bordeaux, Lyon et Rennes

A Bordeaux, 33 salariés présents sur le site Thomas Edison vont être transférés vers le site de Multipôle des Grave, à 900 mètres de là. Les salariés sont actuellement dans des bureaux de 2 à 4 personnes. Sur le site de destination, l'aménagement cible sera étudié dans les groupes de travail.

A Lyon, les salariés d'OFS basés actuellement sur le site de Caluire et Cuire seront déplacés sur le site de Orange Sky 56, pour les regrouper avec des salariés DGP de la Relation Grand Public déjà présents sur ce site.

A Rennes, 28 salariés quitteront le bâtiment H sur le site d'Orange Parc pour rejoindre le bâtiment D à Orange Avenue.

Analyse de la CFE-CGC

Tous ces déménagements sont d'abord motivés par des économies financières, liées notamment aux baux

arrivant à expiration. Le regroupement des équipes n'est que l'avantage induit. Ces déménagements sont aussi l'occasion du passage au flex-desk auquel nous sommes opposés.

La dimension RSE n'est pas privilégiée car dans plusieurs dossiers le bilan carbone est en hausse, par exemple le déménagement à Pessac Multipole des Graves fera passer le bilan carbone de 12,0 à 12,5 Teq CO2 soit une augmentation de 5%. Bref les bonnes intentions de l'entreprise s'effacent derrière la logique économique à court terme.

► [*Le dossier pour Bordeaux](#)

► [*Le dossier pour Lyon](#)

► [*Le dossier pour Rennes](#)

► [Les résolutions votées par vos élus](#)

Les documents précédés d'un astérisque sont dans [Alfresco](#) dont l'accès est réservé à nos adhérents.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

[Xavier Podevin](#) - secrétaire du CSE, [Laurence Cloix](#) - trésorière,
[Michel Carlier](#) - secrétaire adjoint, [Olivier Batiste](#) - trésorier adjoint,
[Patricia Quédeville](#) - présidente commission Emploi,
[Elisabeth Denys](#) - présidente commission Handicap,
[Pascal Douchement](#) - président commission Restauration,
[Cédric Depoutot](#) - président commission projets,
[Hugues de Champs](#) - RS,
[Kathleen Beaude](#) - DSCO

**Vous aussi vous voulez faire
bouger les lignes ?
Rejoignez-nous ! Pour adhérer
[c'est ici](#)
Flashez ce code et adhérez à la
CFE CGC Orange**



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement sur

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