



Fermeture de la boutique d'Alençon



Les élus **CFDT** du CSEE de la DO GO ont émis un avis négatif. La **CFDT** reste opposée à toute fermeture, qui plus est, après l'historique difficile de cette boutique. Situation sanitaire catastrophique et dangereuse qui a conduit à un droit d'alerte en CHSCT ADNC.

Au regard de cette situation et de l'année « blanche » concernant l'évolution professionnelle de nos collègues, la **CFDT** demande un accompagnement financier renforcé, spécifique et exceptionnel pour l'ensemble des salariés de la boutique d'Alençon afin de compenser le préjudice subi. Nous rappelons le grand professionnalisme dont ont fait preuve nos collègues, et espérons que le message de l'entreprise sera à la hauteur de cette situation particulière. Par conséquent la **CFDT** a proposé à l'ensemble des **élus du CSEE** une résolution allant dans ce sens qui a été votée à l'unanimité.

La Direction, n'a eu d'autres choix que de reconnaître cette situation et versera une prime de 500€ à chaque salarié impacté !



UIO - intégration du pilotage THD de l'UPR

Le projet d'évolution du pilotage FTTO/FTTE de l'UPR vers l'UIO vient de passer au CSEE. Ce projet concerne 18 salariés de l'UPR (avant-vente et pilotage) ainsi que la population des RPI en UIO. Les activités UPR seront transférées vers l'UIO. La direction justifie ce transfert par la nécessité de maîtriser le processus de pilotage de bout en bout. Quelles activités seront réellement transférées ? La **CFDT** demande que ce dossier soit présenté conjointement au CSEC et dans les CSEE concernés.

Le département DIOCE gère l'intégration complexe, ainsi que les dossiers clients qui nécessitent un suivi personnalisé avec des délais de production très longs. Les activités sont en perpétuel changement nécessitant de multi-compétences qui doivent être prises en compte. Les salariés sont inquiets sur les modifications apportées à leur métier et les perspectives d'évolution qui pourraient leur être offertes.

La **CFDT** réclame l'ouverture de négociations afin qu'un plan de promotions pour tous les salariés impactés soit établi, mais aussi un accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique. Nous demanderons aussi qu'il soit établi une évaluation de la charge de travail afin que l'entreprise procède rapidement à des recrutements externes.



Bilan Handicap 2019 : Peut mieux faire !



Le taux d'emploi légal de salariés en situation de handicap au niveau national est de plus de 7 % pour un objectif de 6 %. Pour la **CFDT**, l'analyse est plus complexe car sur la DO Grand Ouest :

- Plus de 50 % des salariés en situation de handicap ont plus de 50 ans
- Le recrutement externe de ce personnel est pratiquement nul. Si la DOGO maintient son taux d'emploi légal en 2019 cela ne tient qu'au fait qu'elle comptabilise dans ses chiffres le nombre de salariés handicapés issus du secteur protégé et adapté, salariés fournissant une activité pour Orange

(entretien des espaces verts par ex.). Cette comptabilité n'est plus possible depuis le 1er janvier 2020. Quelles actions la DOGO va-t-elle désormais engager ? Demander au personnel Orange de recourir au RQTH ou augmenter le nombre de recrutements externes ?

Formation et Evolution professionnelle: La **moyenne des promotions** ainsi que le **nombre d'heures de formation** sont inférieurs à celles des autres salariés. Le Handicap serait-il un frein à l'évolution professionnelle? La **CFDT** s'interroge d'une telle différence, est-ce lié à une non adaptation des modules de formations (matériel non-adapté, e-learning, déplacement...)? Des efforts en matière de **sensibilisation** auprès des salariés et de la ligne managériale doivent être développés en mode « vis ma vie ».

La **CFDT** restera attentive à l'application de l'accord handicap et sera moteur dans la négociation en cours afin que chacun trouve sa place au sein du groupe Orange.



Zones rouges renforcées (dans le cadre de la Covid-19) : La **CFDT** et l'ensemble des organisations syndicales ont interpellé officiellement, la direction sur sa lenteur à s'aligner sur les autres DO qui, elles, ouvrent la possibilité à leurs salariés de rester en télétravail sur trois jours.

La DOGO avait là, l'occasion de prendre une décision en local, attendue par le personnel mais non, zone rouge ou pas rien ne change :

Les salariés vont devoir rester à 2 jours de télétravail occasionnel !

New Orléans (NO)

Le projet NO, engagé en août 2018 et conduit par la direction de l'immobilier de la DOGO, n'en reste pas moins sous le contrôle de la DIG, qui joue un rôle d'agent immobilier. La DIG a décidé du budget, en l'occurrence 17 M€ et du taux d'occupation (0,85 max). En découlent les m² à se partager... Dans le cas présent, et en 2021, un salarié bénéficiera d'une surface de « bureau » comprise entre 3,90m² et 7m² selon les services. Cela reste très loin des 25 m² dont disposent actuellement nos collègues. A noter en parallèle que l'AF-NOR réfléchit pour relever à 15 M² l'espace par salarié sur les plateaux. La DOGO l'a-t-elle anticipé ?

Sur la répartition de l'espace à disposition, l'option prise dans ce bâtiment donne la part belle aux espaces « partagés » : bulles pour s'isoler, nombreuses salles de réunion, 3 espaces de convivialité spacieux... De surcroît des ambiances par quartier « selon le choix des salariés » ont été proposées avec une attention particulière sur la qualité des matériaux. Mais est-ce de nature à satisfaire nos collègues qui auraient peut-être préféré plus d'espace au niveau de leur environnement de travail personnel et/ou des bureaux individuels ? Cependant, au-delà de toutes les discussions sur ces fameux m², les salariés sont surtout sensibles à **la GPEC qui annonce une baisse de 50% des effectifs d'ici 2025**. Et là est le cœur de leurs préoccupations !



ZAC INTERIVES

Il est à noter que pour les salariés de l'ex siège de la DO NC et principalement pour les cadres (ils étaient nombreux) l'avenir d'évolution est plutôt réduit à « peau de chagrin » sur le territoire. La **CFDT** restera vigilante aux moyens donnés par l'entreprise à l'ensemble des salariés afin de favoriser une carrière professionnelle épanouissante sur leur bassin d'emploi.

Pour conclure, le télétravail aurait pu être une piste de « sortie » pour pallier la concentration des personnels « au téléphone », ou celle des postes de cadres basés essentiellement au siège de la DOGO mais l'entreprise y met désormais un frein...

Que dire des préconisations du national sur l'organisation du travail ainsi que sur l'aménagement des bureaux en cette période de crise sanitaire (Covid-19) ? On les attend encore.

ORANGE 2025

ÉPREUVE :
LE TRAVAIL ACROBATIQUE EN MODE AGILE



Il est urgent qu'Orange puisse anticiper son organisation du travail de demain (par le télétravail par exemple) plutôt que de miser sur la baisse de ses effectifs. La **CFDT** a interpellé à de nombreuses reprises la direction nationale qui nous renvoie aux calendes grecques, faute d'avoir anticipé l'urgence du moment et avec une visibilité pour le moins approximative.



• **DS Coordinatrice CFDT et RS CSEE (pour les séances de Septembre):** Nicole NARAÏNEN

• **Vos élu-es titulaires au CSE Direction Orange Grand Ouest :**

Henda MATHLOUTHI, Arnaud AUTRET, Laurence AVRIN, Véronique SEKMA, Vincent BODIGUEL, Laurent BRAS, Catherine FAUGEROUX, Valérie LE GOUPIL, Jacques BOURTHOURAULT, Gilles BARBIER, Franck LE SAUZE.

• **Vos élu-es suppléant-es:**

Margot DUBOIS, Jean-Daniel CHANU, Mireille VIVIER, Corinne BLANCHARD, Hassan DOUASSE, Alain ABADIE, Rozenn LE HIR, Marie-Pascale SAUPIN, Jean-Paul LERAY, Régis GARREAU, Olivier LE DOUARIN