



Journal d'info des élus
CGT
du CSEE de la DO
GNE



ACTUALITÉS

ÉDITO : Bouteille à la mer...

Monsieur le Président du CSEE DO GNE, transmettez notre vif mécontentement au DRH Groupe au sujet de cette négociation qui commence sous de mauvais augures. Soufflez avec nous pour inverser la vapeur.

C'est ainsi que les 6 organisations syndicales présentes au CSEE DO GNE ont interpellé unanimement le DO sur les propositions indécentes de l'entreprise concernant les NAO 2021 (Négociations Annuelles Obligatoires).

L'ensemble des organisations syndicales ont constaté que l'accord Intergénérationnel était la priorité de la Direction pour pousser les salariés vers la sortie, reléguant la NAO au second plan en termes d'enveloppe budgétaire.

Le budget consacré aux mesures salariales ne doit pas être constitué du solde de ce que la Direction aura dépensé pour l'ORP (Offre Réservée aux Personnels), la prévoyance, les mesures de mobilité et les mesures d'âge (Intergénérationnel).

Il doit faire l'objet d'un budget spécifique, en rapport avec les résultats financiers 2020 et à la hauteur de l'investissement exceptionnel des salariés sur la période.

C'est pourquoi les organisations syndicales ont suspendu leur participation aux négociations sur l'Intergénérationnel, la GPEC et la NAO, dans l'attente de nouvelles propositions de mesures salariales 2021.

SOMMAIRE

IMMOBILIER

ÇA DÉMÉNAGE, ÇA DÉMÉNAGE !

UI

MUTUALISATION AVANT FUSION ?

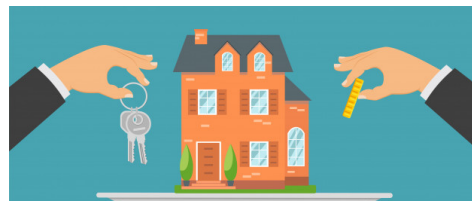
CRISE SANITAIRE - TÉLÉTRAVAIL

EN ATTENTE DU NATIONAL...

BOUTIQUES

DIMANCHE ET JOURS DE FÊTES...

ÉPINAL : REGROUPEMENT DES SALARIÉS DU SITE DE LA VOIVRE SUR LE SITE DE DOGNEVILLE.



Les élus CGT, CGC, FOCOM et SUD ont demandé et obtenu majoritairement un report de la demande l'avis sur ce dossier.

Ce projet aurait dû être porteur d'une amélioration des conditions de vie et de travail, il en prend le chemin inverse.

Trop d'incertitudes, trop de questions sans réponse:

- Parking pas assez dimensionné, aucune visibilité quant à l'avenir du parking public externe
- Absence de dossier sur l'environnement lumineux, certaines fenêtres sont des meurtrières
- Absence de dossier sur l'environnement sonore
- Absence de dossier sur l'ambiance thermique
- Pas de restauration sur le site....

Trop de risques non pris en compte et trop d'inquiétudes concernant la sécurité de circulation des piétons et sur l'accès au site pour les camions, des études pas finalisées :

- Plan de circulation
- Traversée de la rue
- Agrandissement de l'entrée

Pas de dossier, aucune certitude sur les réalisations futures.

Pour la CGT, l'impression ressentie est plutôt un sacrifice des conditions de vie et de travail du personnel pour parvenir coûte que coûte aux 100 millions d'€ d'économie sur l'immobilier à faire avant 2023.

La preuve : pour la DO, la seule inquiétude à ce report de demande d'avis s'est manifestée par le fait qu'il y aura un surcoût financier de 90 000€ lié à la non libération dans les temps prévu du site de la Voivre..... Voilà où se situe la priorité de l'entreprise....



VALENCIENNES BERLIOZ : OPTIMISATION DES SURFACES.

En octobre 2020, la direction proposait dans son PSDI (Plan Schéma Directeur Immobilier) une étude de regroupement du site Pasteur (site propriétaire) vers le site Berlioz (site locataire).

En mai 2021, changement de scénario : restitution au propriétaire du site Berlioz des étages 3 et 4, ainsi qu'une partie des places de parking, ce qui permet de réduire les coûts locatifs et d'exploitation, soit environ 119 000€.

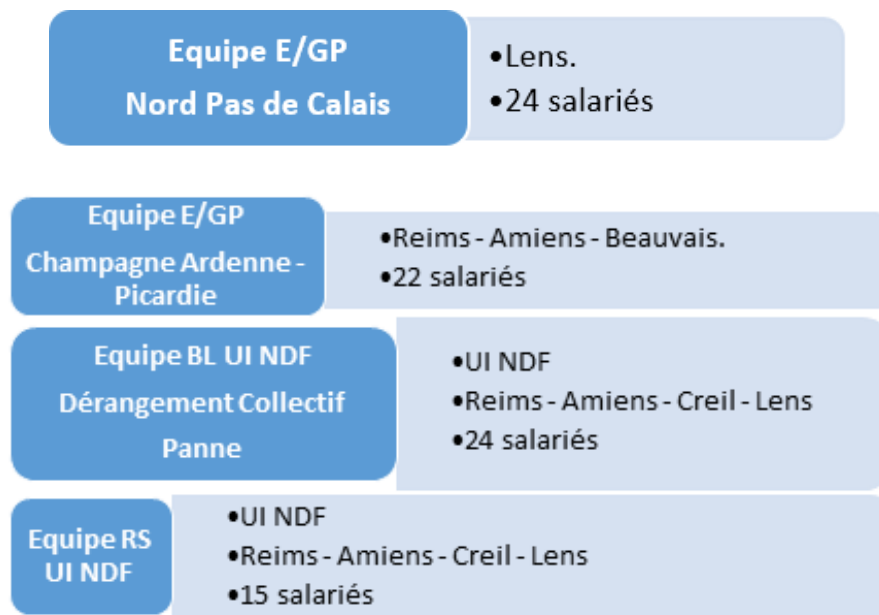
Les déflations d'emplois liés à l'obligation de parvenir aux 100 millions d'€ d'économies d'ici 2023 font craindre à la CGT la fin programmée du site Berlioz.

D'ailleurs, la direction a bien confirmé chercher à profiter du site OGS sur Villeneuve d'Ascq pour ramener des activités et des salariés de la plaque, progressivement....

Mais cela fera l'objet d'un prochain CSEE...

Réorganisation de la Conduite d'Activité à l'UI NDF.

Le projet consiste à réorganiser les équipes **Grand Public (GP)**, **Entreprise (E)**, **Boucle Local (BL)** et **Réseau Structurant (RS)**.



Certes, peut-être une meilleure répartition des activités voire spécialisation sur certains domaines. **Ce projet n'entraîne pas de changements de métier, mais des changements de rattachements managériaux avec une augmentation conséquente des périmètres donc des allongements des temps de trajet et un éloignement important du management. Drôle de politique RSE.**

- Mutualisation des 18h et des samedis.
- Fin des heures supplémentaires rémunérées et fin du volontariat/ Les 18h et les samedis intégrés dans les heures de service.
-

Différents accords OARTT sont applicables sur le périmètre de l'UI NDF il faudra être vigilant sur ces accords.

**Pour la CGT la seule solution viable serait de renforcer les équipes actuelles.
Encore un projet pour s'éviter de recruter localement.**

Réorganisation du Pôle Logistique Réseau. (PLR)

PLR, Pôle Logistique Réseau : fournir au bon endroit et au bon moment le matériel dans les magasins pour les techniciens.

La décroissance des effectifs, l'automatisation à outrance, la fin du FTTH prévue en 2023 et les baisses d'activité du fait des opérateurs tiers font que l'entreprise fusionne les PLR Nord et Est. Le futur rattachement hiérarchique se fera sur l'UI Est au 1er septembre.

Encore une conséquence du sous-effectif récurrent.

CRISE SANITAIRE ET TÉLÉTRAVAIL

Le protocole sanitaire en entreprise a évolué au 18 mai mais peu de changement : le télétravail reste la règle, possibilité de venir sur site 1 journée par semaine sur volontariat. Le principal changement est la réouverture des boutiques dans les centres commerciaux. Les principales évolutions sont prévues à compter du 9 juin prochain avec un assouplissement des règles sanitaires au travail avec un nouveau protocole et la fin du télétravail à 100%.



L'ensemble des demandes de télétravail conventionnel est traité (reste 26 demandes en attente de validation)

Vaccination : les médecins du travail proposent la vaccination avec l'Astra Zeneca, le Janssen et le Moderna à venir mais les doses sont limitées. Dans ce cadre, la vaccination se fait sur le temps de travail et respecte le secret médical vis-à-vis de l'employeur (convocation visite médicale). **Pour les vaccinations hors entreprise, pose de congé ou aménagement d'horaires avec récupération du temps.**

A promotional graphic for a guide on telework rights. The background features a woman with long brown hair looking down at a tablet. The text is overlaid on a white double-line rectangular frame. At the top left, it says 'CONSTRUIRE LE NUMÉRIQUE AUTREMENT'. The main text reads 'TÉLÉTRAVAIL : GAGNONS DES DROITS !'. Below that, it says 'Un guide à retrouver sur lenumeriqueautrement.fr'. At the bottom, the URL 'https://lenumeriqueautrement.fr/' is displayed. The background has a blue and purple color scheme with a network of white dots and lines.

AGENCE DISTRIBUTION - AD

Notre *bienveillante* direction a profité de ce CSEE de mai pour nous informer des dimanches qui seraient travaillés d'ici à la fin de l'année, ainsi que la présentation des changements d'horaire des boutiques d'Abbeville, Dunkerque et St-Dié.

La CGT a déjà longuement critiqué ces choix qui ne reposent sur rien si ce n'est une raison purement idéologique.

Pour les dimanches travaillés, l'Entreprise dit devoir se plier aux règles des centres commerciaux qui imposent d'ouvrir les boutiques. Mais en parallèle, elle reconnaît avoir un problème de rentabilité financière avec nombre de ces ouvertures. **Des salariés qui se déplacent une journée de pour compenser des PVC en baisse, des boutiques ouvertes pour rien et des déplacements supplémentaire qui ne cadrent pas avec l'étiquette "RSE" de l'entreprise, c'est bien le choix d'Orange.**

Pour la CGT, un autre choix est possible : ne pas ouvrir et payer la pénalité.

Pour la CGT, c'est une occasion supplémentaire de démontrer l'absence d'ambition ou plus vraisemblablement le désintérêt complet de l'entreprise vis-à-vis des sigles et des acronymes qu'elle répète à l'envi (QVT, RSE, etc...).

En supprimant la semaine de 4 jours au travers des changements d'horaires, l'entreprise oblige chaque conseiller à se déplacer un jour de plus, parfois pour quelques heures à peine. Là encore, les raisons exprimées ne tiennent pas longtemps quand, dans le même temps, les milliards de bénéfices vont renflouer directement les actionnaires plutôt que de servir à améliorer les conditions de travail en boutique.

Chaque fois que les conseillers ont pu s'exprimer, c'était en faveur des semaines de 4 jours, et au-delà de l'aspect social et pratique, **l'irresponsabilité de l'entreprise sur ce seul aspect écologique est évidente.**

Enfin, il apparaît que ces changements d'horaire aient également pour conséquence des changements de régime de travail pour les conseillers. En réduisant les amplitudes horaires des boutiques et en imposant de plus longues pauses méridiennes, il devient impossible de faire une semaine en 4 jours. **Par conséquent, le salarié voit ses droits à JTL s'amoinrir et le nombre d'heures annuelles travaillées souvent augmenter. Les accords tendent à disparaître ce qui dégrade encore un peu plus le métier de conseiller.**

Ouverture des magasins le dimanche ?



**Défendre le repos dominical :
c'est l'affaire de tous !**

LE SAVIEZ-VOUS



Dégage 2025. Après la Pologne, après l'Angleterre, ce sont **485 Licenciements sec en Espagne.**

Le Groupe accélère la fragmentation de ses activités via la création de filiales ou de holdings avec l'unique objectif de monétiser ses actifs.

Parallèlement, les restructurations à marche forcée, accompagnées de procédures de licenciement particulièrement agressives (Royaume-Uni, Pologne, Espagne), poursuivent sans relâche leur œuvre de déshumanisation lente mais certaine du Groupe.

Est-ce donc là l'image d'exemplarité et de sa RSE que le Groupe Orange souhaite projeter en sortie de crise sanitaire ? Quel sera le prochain pays sur la liste ?

L'Équipe CGT DO GNE

TITULAIRES

Françoise BRASSEUR
Pierre CHAUSSONEAUX
Michel ESSELIN
Éric GARDINETTI
Michel JACQUIER
Stéphane LEBRUN
Agnès ZAÏRI-WELSCH

SUPPLEANTS

Jean-Claude ADENOT
Michel BAUR
Sophie CASTELLI
Serge GERUSSI
Joëlle ULICZNY
Jeanne-Marie LARIDAN
Ali ZAÏRI

REPRESENTANT SYNDICAL CGT

Éric DANGLETERRE

"Soufflez avec la CGT pour inverser la vapeur"

rendez-vous le 23 et 24 juin pour le prochain CSE



CGT FAPT DO-GNE

Contacts CGT de la DO GNE

Site web: <https://www.cgtfapt-orange.fr/>

Site web: <https://cgt-dogne.fr/>

Mail: elus@cgt-dogne.fr