



27,28 ET 29 AVRIL 2022

Journal d'info des élus

CGT

du CSEE de la DO

GNE

ACTUALITÉS

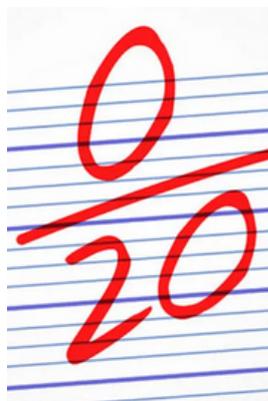


ÉDITO...

Le **0** d'**O**range est en fait un Zéro....

- Emploi = 0
- NAO = 0
- Immobilier = 0
- Réseau Distribution = 0
- Organisation du travail = 0

A coup de réorganisation et de sous-traitance à outrance, l'ambition "vertueuse" d'atteindre le Net Zéro Carbone d'ici 2040 passera donc sans doute par 0 bâtiment, 0 AD, 0 salariés....



Dans tous ses projets, Orange transfère ses charges financières inhérents à ses choix économiques sur le pouvoir d'achat des salariés en les rendant de plus coupable de la dégradation de l'environnement.

C'est tous ensemble que nous pouvons inverser la tendance et faire de notre entreprise un endroit où il fait bon vivre au pays, avec des salaires décents et un travail donnant satisfaction aux clients et surtout, à nous même.

SOMMAIRE

ÉDITO

DÉMÉNAGEMENT

DES (BÉ)THUNE À SE FAIRE

BILAN SOCIAL ET EMPLOI

BILAN OUI, SOCIAL ET EMPLOI, C'EST MOINS SÛR...

RAPPORT MEDECINE

"AU VITRIOL"

BOUTIQUES,

"QUATRE JOURS MON AMOUR"



DÉMÉNAGEMENT DU SITE DE BÉTHUNE

➤ AE BÉTHUNE VERS LENS

Le projet de déménagement de Béthune est une aubaine pour Orange, car l'entreprise va économiser 450 000€ par an.

Ce n'est pas le cas des salariés de l'AE.

Ces derniers vont voir leur pouvoir d'achat amputé de façon impressionnante et leur qualité de vie rognée par la route.

Le coût moyen des dépenses de route est de 1 158,60€/an et par salarié (153€/an pour le plus bas et 2 761€/an pour le plus haut).

Le temps perdu au détriment de la vie personnelle, c'est une moyenne de 12h60/mois et par salarié sur les routes.

Engage 2025 : « s'engager durablement pour la planète en renforçant nos actions en faveur de la lutte contre le réchauffement climatique en travaillant particulièrement sur la baisse et la maîtrise de nos émissions carbone ». L'impact de ces dizaines de milliers de kilomètres en plus par an des salariés de l'AE Béthune semble bien loin de la stratégie de l'entreprise !

La CGT ne peut cautionner un projet qui fait tout supporter aux salariés : perte du pouvoir d'achat, vie privée amputée, fatigue des trajets et risques routiers.



➤ UI BÉTHUNE VERS BRUAY LA BUISSIÈRE

Malgré nos demandes d'améliorer les conditions de déménagement du site de Béthune vers le site de Bruay la Buisnière, l'entreprise est restée sur ses positions : sa priorité est bien de faire des économies, le coût du chantier est bien inférieur aux gains réalisés en économie de loyer sur un an.

Même si les surfaces rénovées sont augmentées, elles restent bien loin des préconisations de l'INRS. Il va y avoir une baisse importante de la qualité de vie au travail tant par l'environnement de travail proposé que par la baisse des effectifs.



BILAN SOCIAL – EMPLOI

1 RECRUTEMENT POUR 23 DÉPARTS

Si le 1er semestre 2021 a été marqué par une alternance entre le confinement et le couvre-feu, le 2ème semestre a vu une reprise progressive de l'activité normale.

Pour autant, la DOGNE a poursuivi sa stratégie de destruction d'emploi et obtient même la 2ème place sur le podium après la DOGO.

Baisse des effectifs GNE de 10 % alors que la moyenne nationale est de 5, 83%

➤ Les baisses :

- Les Non-Cadres De 66,4% à 64,1%
- % Féminisation De 36,8% à 36,6% (-0,2%)
- Age moyen De 48,2 à 47,9 ans
- CDD Alternants De 406 à 361 (-11%)
- CDD Stagiaires - 60%
- Recrutements Seulement 30, dont 18 techniciens d'intervention

➤ Les hausses :

- Intérim Entre 60 et 100 intérimaires
- Sous-traitance De 2185 à 2420 ETP alors que les charges baissent, phénomène qui va s'accélérer avec RC Centric.
- Temps partiels Environ 1500 TP dont 2/3 TPS, TPA, CPA.
- Départs 703 dont 660 retraites.... A noter 23 démissions, 3 ruptures conventionnels, 7 licenciements et 10 décès.

C'est le choix stratégique de l'entreprise.... qui veut tendre vers le ZÉRO d'ici 2040...

Crise sanitaire : un suivi régulier des cas COVID et une vaccination impactée essentiellement par des problèmes logistiques. Les cas de COVID long ont généré des incompréhensions chez certains managers. La crise n'est toujours pas terminée et nécessite de rester vigilants pour 2022



Télétravail : fort engouement développé par la crise sanitaire avec également du télétravail subit et contraint qui a dû (ou aurait dû) nécessiter un accompagnement des salariés en difficultés. Des problèmes de matériels et moyens mis à dispositions ont été rencontrés. La limitation à 2 jours de télétravail dans certaines unités est perçue comme inéquitable, injuste et un manque de reconnaissance sans parler des indemnités et de la perte de pouvoir d'achat. Le retour sur sites peine à reprendre car comment donner du sens sur le présentiel ?

Situation des managers et RH de proximité : les périmètres sont en augmentation et nécessitent sans cesse plus de déplacements. Des effectifs de plus en plus fragmentés, le télétravail et le temps pléthorique passé en réunions rendent leurs activités de plus en plus difficiles

Les projets de réorganisation, l'évolution des espaces de travail et la qualité diminuée ont un impact négatif, les salariés ne se retrouvent plus dans leurs nouveaux métiers et les formations @learning posent problème ce qui engendre une perte de sens

Le sens au travail ne s'invente pas. Il faut redonner envie aux salariés de revenir sur site.

Mais que fait Orange pour redonner envie ?



CHANGEMENT D'HORAIRE EN BOUTIQUE

La déclat' :



La CGT s'oppose aux changements horaires au principal motif qu'ils suppriment ce qui a toujours été considéré comme majeur et indispensable dans le métier de conseiller à savoir la semaine en 4 jours.

Les récents projets rajoutent encore une lame au rasoir en grignotant le nombre de JTL des salariés.

Nous rappelons que ce sont les salariés qui créés la richesse d'une entreprise et que les boutiques ont été particulièrement touchées en étant en première ligne pendant la crise du covid avec ce que ça implique de risque, de stress et de pénibilité. Ils ont depuis plusieurs années pour seule ligne d'horizon des boutiques qui ferment ou se filialisent par dizaine avec un avenir au sein de l'entreprise qui s'assombrit un peu plus chaque jour. Un métier qui hier encore rendait fier les salariés et qui aujourd'hui est pour beaucoup perçu comme un sacerdoce en attendant de trouver mieux ailleurs. Les différents changements d'organisation de leur travail ont par ailleurs privé les conseillers d'une autonomie et de compétences qui valorisaient leur compétence et donc leur avenir dans le monde du travail au-delà même du périmètre d'Orange.

Dans ce contexte, **proposer un projet en marchandant un semblant de planning pouvant convenir aux conseillers contre la réduction de leur droit à JTL parait particulièrement cynique et néfaste.**

Et pourtant, **les salariés et la CGT ont pourtant tout un tas d'idées pour que subsiste ces acquis** : formations, tâches de qualification, appels en visio sont autant d'activités qui pourraient être faites en dehors des heures d'ouverture déjà imposé par l'entreprise.

Ces solutions pourraient permettre le maintien de la semaine en 4 jours, ne pas rogner sur le droit à JTL. Mais la direction n'en veut pas.

Un Zéro de plus pour Orange !

« Nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants.

» Saint Exupéry



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



Rendez-vous fin mai 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