



Conclusion du rapport d'expertise sur le projet d'évolution des boutiques !

**Aucune surprise. La Direction annonce la couleur...
Noir c'est Noir, il n'y a plus d'espoir.**

- Incertitude sur l'avenir des équipes... mobilités géographiques de + en + importantes.
- Choix des boutiques qui vont fermer... « **Syndrome du Survivant** » pour les équipes concernées : Pourquoi moi je vais être accompagné par Orange contrairement aux salariés en emploi précaire (intérimaires, CDI intérimaires, CDD) eux non... et ces derniers ont le sentiment, à juste titre, d'avoir été trahis.
- Aucune visibilité sur la pérennité des postes proposés en AD : les collègues des boutiques qui vont choisir de rester en AD par amour du métier vont vivre en permanence avec l'angoisse de se demander si leur boutique d'accueil va fermer et quand...
- La qualité de l'accompagnement mérite d'être questionnée : les salariés sont ainsi amenés à se positionner sur 3 choix génériques de filière métier.
- Les équipes managériales sont particulièrement exposés : **elle doivent assurer vaille que vaille** la continuité de l'activité et la qualité du service au client et ce, jusqu'à l'arrêt ; elles doivent répondre aux sollicitations nombreuses de leurs collaborateurs et les accompagner tout en s'occupant de leur propre repositionnement. Les managers sont fort inquiets sur les possibilités qu'ils auront de retrouver des postes offrant les dimensions managériales qui les intéressent.
- Flou très flou pour les transverses de l'AD : "Pour le moment, il n'y a pas d'impact pour eux mais on y reviendra..."

ORANGE EXPÉRIENCE : QUAND LE PROJET EST VIDE ET OPAQUE... IL RESTE UNE SOLUTION !



QUAND MA BOUTIQUE VA FERMER ???



L'avenir est « Orange Expérience » :

**Une couleur plus opaque qu'opaque... c'est nouveau,
ça vient de sortir, l'Orange l'a créée !**

- Un projet qui n'en est qu'au stade des principes mais dont la déclinaison opérationnelle reste à faire. Or, l'absence de communication n'est pas une absence d'information : chacun imagine ce qu'est ce projet à partir de ses espoirs et de ses craintes (évolution du métier, charge de travail en hausse, polyvalence extrême du métier, fermeture prochaine de la boutique,...).
- Un projet descendant, avec un sentiment de non-implication, surtout des équipes. L'accompagnement et la communication se doivent aussi d'être ascendants, pour permettre à la direction d'avoir les suggestions de terrain.
- Un manque d'information : **que se passe-t-il après le test... si le test n'est pas concluant ? Quelle est la conséquence d'un test qui n'est pas concluant ?**
- Un risque d'augmentation de la charge de travail à effectif constant : certes ce risque n'est pas avéré à ce stade mais les salariés appréhendent à juste titre le nombre des sollicitations et le temps associé que générera une offre de services élargie et un peu novatrice.
- Une Direction qui manque de visibilité sur l'état des équipes, un décalage entre le discours de la Direction et des salariés sur le terrain. Nous avons observé des situations de dissonance... Par conséquent nous estimons que les RPS sont majorés.
- Inquiétude généralisée liée aux formations, au calcul de la part variable, et aux outils qui accompagneront les projets.

Reclassement pour Inaptitude

Les élu(e)s du CSE doivent se positionner sur le respect de l'entreprise de processus de reclassement pour inaptitude des collègues qui sont dans des situations délicates... sur la forme du processus et seulement sur la forme et non sur le fond du dossier ! Ce sont des dossiers sensibles et confidentiels !

Les élu(e)s **CFDT** demandent à l'entreprise des propositions de poste « dignes » pour les collègues au sein des CSSCT où les dossiers sont étudiés sur le fond.



Rapport Expertise :

Orange sous traite ses Accidents du travail !

Les agents Orange travaillent de leur propre aveu dans des conditions de sécurité qu'ils qualifient d'excellentes. Certains venant de la sous-traitance sont encore plus lucides sur le niveau de sécurité mais aussi plus enclins à comprendre et dénoncer ce qui se passe à la sous-traitance. La circonscription de cette expertise aux agents Orange a empêché d'appréhender le sujet du contrôle et des moyens mis en place pour sécuriser le travail des salariés de ces entreprises extérieures alors même que des agents Orange sont impliqués dans l'élaboration des Plans de Prévention, le contrôle des sous-traitants etc ...

La **CFDT** a toujours alerté et combattu les choix de la Direction Orange sur les niveaux de sous-traitance en cascade au sein des UI qui conduisent malheureusement à des accidents bien trop nombreux dont 2 mortels en 2022.

Concernant les VQSE, l'expert explique qu'il est essentiel d'utiliser pleinement la compétence et le réseau des techniciens pour former et contrôler les sous-traitants.

Il précise que les entretiens relèvent qu'ils ne sont pas réticents mais que cette tâche doit faire partie intégrante de leurs missions.

La **CFDT** ne partage pas ce constat puisque certains techniciens refusent de faire des VQSE et a fortiori des VQSE à chaud. Nous avons donc insisté en CSE sur l'importance du volontariat pour réaliser cette activité.



Flashez-moi pour retrouver la déclaration préalable de la **CFDT** lors du CSE DOGSE de février 2023

