

Mai 2023



PARTOUT POUR TOUS

ORANGE

LES NEWS DU CSE #28

DO GRAND SUD-OUEST

Séances des 30 et 31 mai



ASC...QUE DES BONNES NOUVELLES

La magie sera de retour cette fin d'année : les **arbres de Noël** reviennent, pour le grand plaisir de nos enfants !!!



Concernant la prestation «**catalogue vacances avec prestataires et copropriétés**», le **règlement par chèques vacances** est désormais possible !!!

L'ADSTRUCTION CHAPITRE 2 : VERS LE COTE OBSCUR...

La **filialisation** du réseau distribution d'Orange France à horizon 2026 ne connaît pas la crise. Orange continue de dévoiler son plan de restructuration de son réseau AD vers sa filiale **Générale de Téléphone (GDT)**. **A terme 120 à 160 boutiques seront transférées à la GDT et 10 mettront la clef sous la porte !**



Au **S1 2024**, sur le territoire de la DOGSO, les boutiques qui ferment :

Castres, Chatelleraut, Rodez, Saint medard en Jalles, Sarlat, Toulouse Esquirol

En 2022 la **CFDT** indiquait « Il ne peut y avoir de **performance économique sans performance sociale** » !

Cette année les élus **CFDT** ont demandé des éclaircissements sur les mesures d'accompagnement.

La **CFDT** a signé un **accord d'accompagnement** qui n'a pu être validé faute de **signataires suffisants**. En résulte, pour cette année, une décision unilatérale de l'entreprise moins disante.

La **CFDT** s'interroge : **Qu'en sera-t-il pour 2024 ?** A cette question la Direction évoque une prolongation de la décision unilatérale à défaut de nouvelles négociations et d'un éventuel accord d'accompagnement en découlant.

Nombreux sont les **salariés** impactés par cette nouvelle vague de **fermeture**. La **CFDT** ne peut accepter ce **manque de visibilité**.

Vous pouvez nous suivre sur notre application mobile :



UNE ENTREPRISE PLEINE D'AVENIR... OU PAS !

Nous citons : « **Orange** est l'**acteur de confiance** qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable ». Malgré le plan stratégique « Lead the Future », « Engage 2025 », demeure avec l'ambition de « **bâtir ensemble l'entreprise de demain** » et être l'**employeur «digital et humain** ». **2022** est l'année d'un nouveau record, **1 recrutement pour environ 8 départs**. En 2020 le ratio était de 1 recrutement pour 4 départs. Sur la DOGSO en 2022 il est de 1 pour 7.

Pour la **CFDT**, la **politique d'Orange pour l'emploi** est source de **profondes inquiétudes**. Selon le **baromètre salariés 2022** à la DOGSO, les **scores les plus bas** concernent principalement le domaine des **compétences**. Le bilan formation 2022 est globalement positif **La formation c'est bien, le développement des compétences c'est mieux !** Qu'en est-il de la gestion des compétences et des talents pour **garantir** demain l'**employabilité d'un salarié** chez Orange France ? Nous insistons sur **Orange France SA**.

La **décroissance des effectifs** dans la vente, la relation client, le déploiement, l'exploitation, touche de plein fouet l'ADN de notre activité ! Madame HEYDEMANN souhaite **revenir aux fondamentaux**. Oui, mais avec **quelles ressources ?** La **CFDT** note l'**absence de politique volontariste** de l'entreprise pour **freiner** la **suppression des emplois disponibles** sur certains territoires au profit des grandes métropoles. Pour La **CFDT** l'**accélération du déséquilibre** du volume d'ETPCDI par **bassin d'emploi** est une **conséquence** préjudiciable du programme **Scale up**.

Avec des **transformations permanentes** amplifiées par des **accélération fortes**, il est difficile pour le **salarié** de suivre ses propres **ambitions**. **Orange** se doit d'**expliquer** sa **stratégie**, de donner un **sens au travail**, d'**offrir des perspectives** à ses collaborateurs. La **CFDT** **désire** davantage de **visibilité pour TOUS LES SALARIES** sur l'évolution de l'entreprise, à quoi chacun doit s'attendre pour progresser dans son activité et se projeter dans un parcours professionnel chez Orange France pour pérenniser son emploi sur son lieu de vie actuel. Dans cet objectif, la **CFDT** **exige** que les **managers** aient les **moyens** et **accès à toutes les ressources** pour **accompagner** dans les meilleures conditions leurs **collaborateurs** dans leur **évolution**.

La **CFDT** **exige** le maintien d'un volume d'**emploi** permettant aux salariés subissant des restructurations de se repositionner à **proximité** de leur **lieu de vie**. L'entreprise au travers de ses belles promesses en termes de RSE englobe parfois des mobilités contraintes entraînant une aggravation des temps de trajets. **Les mobilités géographiques subies ne sont pas une pratique favorisant le bien-être des salariés**. La **CFDT** demande des chiffres précis sur les mobilités à l'initiative de l'entreprise à la DOGSO (fermeture de boutique, suppression d'activités, évolution des domaines techniques) versus les mobilités à l'initiative des salariés.

La **CFDT** **alerte** sur les **conséquences désastreuses d'une politique de sous-traitance, d'offshoring et de filialisation sans modération de nos activités**. L'activité principale, les bénéfices de l'entreprise se font en France, Orange doit privilégier l'emploi en France et non se tourner vers des contrées plus attractives fiscalement. !! Le « human inside » que prônait jadis Orange se résumait en une formule simple : « **l'humain comme point de départ et point d'arrivée de nos actions**. » **L'humain aujourd'hui se résume pour les salariés d'Orange France à un numéro qu'il faut retirer d'une équation pour le rajouter à une autre filiale, cela permet une économie !** La **CFDT** **dénonce ce dumping social**.

Concernant la **féminisation des filières**. **Où sont les femmes ?** Sur la DOGSO le **taux de féminisation régresse** de 40,3% fin 2021 à 39,9% en 2022. Mêmes remarques et mêmes réponses de la Direction : « ce n'est pas une volonté mais bel et bien un problème à la source comme l'enseignement ». La **CFDT** émet sur ce point une réflexion. Par exemple dans nos métiers techniques, **il serait intéressant de voir si le genre est comme un système de différenciation** ce qui ferait que les UI ont une culture genrée plus masculine. Dans cette optique, c'est donc une **transformation de la culture organisationnelle genrée qu'il va falloir conduire pour réussir l'égalité femmes-hommes**. La **CFDT** est **inquiète**, la gestion des compétences et des talents permettra-t-elle de garantir chez Orange l'**employabilité** de demain pour une **femme** dans les **métiers dits d'avenir** (Cybersécurité, data, IA) ?

C'est déjà demain ! **Mais où est donc passée la relève ?** Les **jeunes** générations n'entretiennent plus le même rapport au travail que leurs aînés. **Le travail fait partie de leur vie mais n'en est plus le centre**. La **CFDT** interroge l'entreprise sur les moyens qu'Orange devra mettre en œuvre pour accompagner cette tendance, recruter et conserver ses futurs talents ? Aujourd'hui, des entreprises n'hésitent pas à innover dans l'organisation du travail, horaires à la carte, semaine en 4 jours ... Orange a-t-elle commencé ces réflexions ? Pour la **CFDT** ce n'est pas avec **seulement 70 recrutements en 2022** et une moyenne d'âge à la DOGSO de 47,6 ans que notre **territoire** s'assure une **pérennité d'existence**.

Représentant Syndical : Stéphane LE BIHAN

Vos élus CSE : Philippe BARTHE, Stéphane CORS, Emilie CRAYGUES (Secrétaire adjointe en charge des CSSCT), Laurence DALMAY (Secrétaire du CSE), Pierre DE LAITRE, Véronique DERUBREUX, Laurent LAMBERT, Nadia DUDON-MASSIAS, Patrice RIVOL, Corinne ROBERT, Stéphane VILLEDIEU, Richard WEBSTER