



Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

#CCUES

L'information de vos représentants **CFDT** au CCUES d'Orange

N° 19

Ancrage territorial, politique de distribution, logement, égalité professionnelle, diversité, formation, immobilier... Des sujets divers et variés mais tous aussi importants dans la vie quotidienne des salariés. Vous trouverez dans ce numéro, le revendicatif et l'analyse de la **CFDT**. #VotreVoixNotreAction

Sonia Banderne, Représentante Syndicale CFDT au CCUES, Déléguée Syndicale Centrale adjointe CFDT de l'UES Orange



Politique de distribution : évolutions 2019

Au niveau des flux, on remarque une baisse de 8,1% et des actes commerciaux. Cependant le chiffre d'affaires augmente entre 2016 et 2017 et cela se confirme au S1 2018.

Au niveau maillage, il y a 407 boutiques en AD dont 29 en Outre-Mer et 209 en GDT. En 2019 il y aura 40 fermetures, la direction a pour objectif, en 2020, 500 boutiques dont 300 en AD. Pour la **CFDT** la stratégie de suppression de boutiques n'est pas en phase avec « l'expérience client incomparable » souhaitée et une volonté de garder ses clients. Nous voyons d'autres distributeurs comme Coriolis s'implanter là où nous étions présents avant.

En 2018, 185 salariés ont été concernés par les fermetures : 73% sont restés en AD.

Deux nouveaux concepts de boutique seront déployés à l'avenir : les boutiques « full » avec tous les services et les boutiques « tactiques » plus petites. La diversification continuera avec des déploiements comme la Bank et la télésurveillance. Des services vont évoluer : l'étiquetage électronique, le « click and collect » plus rapide, la tablette Nomadis ... Le but étant d'éliminer les temps d'attente de + de 15 min.

Concernant les activités « annexes » managers, l'objectif est de réduire de 10% ce temps. La **CFDT** pense que ce plan de réduction manque d'ambition car les managers ont trop d'activités à gérer. Des solutions existent comme moins de challenges, moins de merchandising. Leur activité doit être concentrée sur leur équipe et l'expérience client ce qui amènera une meilleure performance mais surtout moins de stress grâce à une charge de travail adaptée.



Gilles Barbier, élu au CE de la DO Ouest

Egalité professionnelle

Le taux de féminisation de l'entreprise augmente légèrement 36,5%. On pourrait se féliciter mais c'est tout simplement un phénomène purement démographique, puisque les départs en retraite sont très majoritairement masculins. Le taux de féminisation des recrutements reste inférieur à 30% depuis plusieurs années. Les élus **CFDT** ont signalé qu'à terme il n'y ait pas une chute importante du taux de féminisation dans l'entreprise. Dans l'immédiat, ceci est masqué par les départs très nombreux au regard des recrutements, mais il y a là une "bombe à retardement" qui attend Orange à l'horizon 2022/2025 et qui n'est mentionnée dans aucun rapport. Malgré ce constat alarmant, la **CFDT** tient cependant à saluer à nouveau l'initiative des "classes de filles", ces classes novatrices dont la philosophie est de féminiser les métiers techniques. Cependant, on voit certaines DO abandonner les classes de techniciennes. Les efforts pour augmenter le taux de féminisation doivent se multiplier idem sur les inégalités de rémunération, malgré les budgets alloués, identifiés dans les NAO, la différence moyenne du montant de rémunération entre les hommes et les femmes est de 272 euros !



Michel Saldou, élu CE DO Île-de-France

Action Logement doit répondre aux aspirations des salariés d'Orange pour l'accession au parc locatif, aux prêts « travaux » et « accession » ainsi qu'aux différentes aides possibles et visibles sur le site e-logis. Si la réforme d'Action Logement en 2017 ne peut en porter tous les maux, la multi candidature par logement à attribuer, le délai d'un mois pour constituer les dossiers, le respect des plafonds PLI et le manque de propositions en plafond PLS sont autant de points à travailler pour répondre aux souhaits des salariés d'Orange SA. De fortes évolutions sont encore attendues :

- sur la mise en connaissance des logements libres,
- sur la transmission des pièces justificatives des dossiers à communiquer lors de chaque candidature,
- sur le lien entre les propriétaires bailleurs et les salariés quant aux visites des logements libres.

De plus, la cohérence des priorisations des demandes entre Orange et Action Logement a été revue. En effet, nos règles de gestion ne prenaient pas en compte les règles de priorisation lors de demande de logement social, mises en œuvre par les bailleurs sociaux, ce qui nous était défavorable lors des commissions d'attribution.

Avec la loi ELAN, la cotation des demandes de logement n'est pas encore connue. Les droits de réservations et droits de suite mis en œuvre depuis plus de 50 ans vont disparaître par la mise en œuvre de la loi ELAN.

Laurence Morel-Bertrand, élue au CE de la DO Nord



Ancrage territorial : Passage annoncé de 9 à 5 DO en France hexagonale.

Les jeux sont faits, rien ne va plus, l'ancrage territorial est bel et bien lancé, peut-on encore parler de projet ? D'une absence de support au CCUES de juillet, d'un feuillet de 6 pages en août, la 5ème est enclenchée, Le dossier a été précédé par le lancement d'un beau site « promotionnel ». A la lecture du document de 262 pages, nous apprenons que ce ne sont pas moins de 100 salariés qui ont été associés à l'élaboration de ce projet sans que nous n'ayons eu une quelconque connaissance de cette méthodologie choisie par l'entreprise. Certes nous ne sommes pas dans la cogestion de l'entreprise, Fabienne Dulac nous l'a bien rappelé lors de la multilatérale OF du 5 octobre, mais nous nous interrogeons vivement sur la conception du dialogue social de l'entreprise et de leur volonté réelle à l'engager de façon constructive.

Pour Orange, c'est l'époque dans laquelle on vit qui fait qu'elle arrive à un point où il est nécessaire de re-centraliser les activités. Les choix faits depuis 2010, les baisses importantes dans certains métiers et des recrutements dans d'autres domaines ont engendré des problèmes de gestion de taille critique d'effectifs. L'ancrage territorial, toujours selon ses dires, va renforcer les directions locales d'Orange et ainsi favoriser la cohésion entre les équipes et rapprocher les prises de décisions. Le passage de 9 à 5 DO en France hexagonale est acté, la DO Caraïbes ainsi que celle de la Réunion-Mayotte sont exemptées car déjà concentrées dans leur fonctionnement et pouvant même servir de modèle. Les élus **CFDT** ont malgré tout alarmé l'entreprise sur les liens connexes pouvant exister entre les DOM et certaines DO. Nous avons rappelé aussi que pour COME et DELIVERY l'outremer n'était pas impacté sur le papier, mais une fois sur le terrain les choses étaient tout autre, apportant stress, tensions et dépit. Il n'est pas question que nos collègues des DOM revivent un nouvel épisode... Malgré tout, la **CFDT** restera force de propositions et prendra le temps nécessaire pour cela, afin de défendre l'intérêt de tous les salariés qui seront impactés dans cette réorganisation majeure à venir... si elle n'a pas déjà commencé !

En l'absence de Fabienne DULAC (en déplacement dans l'Aude, aux côtés de nos collègues sur le terrain des intempéries), c'est Olivier FAURE, directeur des opérations, et sa garde rapprochée qui étaient présents pour répondre aux nombreuses questions posées par nos élus. Bien que rassurant sur le fait que les sièges restent, qu'ils s'inscrivent même dans un fonctionnement à 2 sites, sans basculement de l'un vers l'autre, que les délégués régionaux restent en place, qu'on ne touche pas aux rattachements et aux périmètres des unités et qu'il n'y a pas de projet supplémentaire de fusion des UI, peu de réponses à nos questions.

On parle de renforcer le pouvoir des DO, et en parallèle les AE et AGPRO reste dans le giron de DEF, quelle plus-value ? Quid des liens avec les AD, SCO et UAT pour la nouvelle Direction Clients ? Les 5 DO restantes auront-elles, à terme, une structure identique ? Les managers des responsables clients de zone n'apparaissant ni dans les organigrammes actuels, ni dans les organigrammes cible, que deviendront-ils ? Utilité de la Direction réseaux qui sera créée ? Est-ce que ce sera un échelon de plus là aussi ou un vrai transfert de compétences ?

Les moyens humains qui y seront associés, seront-ils issus des UPR dédiés à ces fonctions ? Les règles de gouvernance qui seront mises en place dans les échanges entre UO, DO, DN et DTSI ? Qui décidera de quoi ? Et d'un point de vue humain, en quoi l'ancrage territorial va-t-il améliorer la politique de recrutement sur les territoires avec des liens écoles/entreprises qui ne soient pas administrés de Paris avec son pendant en terme de transfert d'activité dans les bassins d'emploi de province ?

L'entreprise place l'accompagnement RH des salariés au cœur de ce projet, qui plus est dans le respect des accords en vigueur et nous garantis, sur le papier, que tous les salariés seront repositionnés à la cible. Cependant, nous avons émis de fortes inquiétudes concernant les leviers

d'acceptation d'un poste de périmètre élargi et dans le cas où il y aurait des refus, quels nouveaux métiers seraient proposés ?

Nous avons fait part à la direction, que nous trouvions déplacée la distinction salarié/manager qu'elle faisait dans son dossier. Un « manager » n'est-il pas lui aussi un salarié ? Est-ce pour mettre en évidence que seuls les « managers » devront « jouer des coudes » pour retrouver une place de management ? Sur 199 « managers » mentionnés, 60 resteront sur le « carreau » du management ? Resteront-ils dans leurs unités ?

Beaucoup de questions posées, auxquelles des réponses devraient être prochainement apportées au sein de la commission Orange France présidée par la **CFDT**. Derrière ce dossier digne du monde des Bisounours, la réalité est toute autre. Pour la **CFDT**, l'ancrage territorial est et sera pendant un long moment, source d'interrogations et d'inquiétudes chez l'ensemble des salariés qu'ils soient « simples salariés » ou « managers » :

- charge de travail augmentée
- difficultés d'organisation du travail et parfois perte de sens dans ce travail
- périmètres qui doublent de volume et les déplacements qui en découleront
- les postes qui seront en doublons, même si l'entreprise prétend le contraire
- mutualisations, laissant entrevoir des réductions de personnel importantes peut-être pas immédiatement mais d'ici 2 à 3 ans...

Nous percevons à ce stade l'absence d'une véritable déconcentration. Nous avons une difficulté de compréhension sur les lieux de « décisions » qui s'éloignent. Comment prendre de pertinentes décisions afin de faire face à l'intensité concurrentielle et au développement des réseaux qui sont différents d'un territoire à l'autre ?

Comment être acteur de proximité avec un tel chantier ? La fusion des DO aura des impacts négatifs sur la gestion des situations personnelles, des missions ubuesques allant vers des mises au placard.

Antinomie de ce dossier, de nombreuses spécificités locales portées à notre attention afin de laisser le champ libre aux DO, cependant aucun passage prévu dans leur CE, de ce fait, la **CFDT** a demandé de faire passer l'ancrage territorial dans TOUS les CE et non pas que dans les CHSCT.



Gwenaël Schack
Élu au CE de la DO Réunion-Mayotte



Diversité chez Orange

Cette information des élus, rendue obligatoire par la législation n'a pas pour autant de forme imposée. L'entreprise peut donc présenter un dossier ou pas, et lorsqu'il y en a un et c'est le cas, sa forme est totalement libre.

A chaque présentation au CCUES ou presque pourtant, la **CFDT** critique la forme de ce rapport, qui est succinct et sans doute peu représentatif de ce qu'Orange fait et veut réellement faire, dans le domaine de la diversité. Et finalement le lecteur reste sur sa faim et se demande si la volonté de l'entreprise de traiter ce sujet en profondeur est bien réelle.

Pour la CFDT la lutte contre les discriminations, et la politique de diversité qui devrait en découler, ne consistent certainement pas à dénombrer des bâtonnets dans un tableau pour comptabiliser les actions menées sur les différentes catégories de personnels concernées.

Car sur les 18 critères de discrimination retenus par le législateur français, si certains sont difficilement mesurables et ne sont pas toujours connus par l'employeur pour chaque salarié, d'autres comme l'âge ou le genre par exemple le sont facilement.

Plus généralement, au-delà des indicateurs chiffrés qui ont leur utilité, il manque à ce document, selon nous, une vision à moyen ou long terme, une volonté politique de mettre ce sujet au cœur des décisions RH.

Car la diversité c'est d'abord et avant tout une démarche humaine et humaniste.

C'est la croyance que nos différences nous ouvrent l'esprit, nous aident à devenir plus tolérants, plus créatifs, plus forts parce que chacun s'enrichit de l'autre.

C'est le pari qu'en imposant aux regards, aux jugements, aux stéréotypes une diversité d'êtres humains au sein de la même communauté, l'intelligence prévaudra.

C'est enfin l'espoir que ceux qui souffrent de discrimination trouveront au sein de l'entreprise un espace où leurs compétences, leur savoir-être, leurs savoir-faire seront les seuls critères qui présideront aux relations interpersonnelles qu'ils auront avec leurs collègues, aux évaluations que feront leurs managers de leur performance, aux opportunités de carrière qui s'ouvriront à eux.

Promouvoir la diversité dans l'entreprise c'est être porteur d'une vision à long terme, c'est faire le choix de l'innovation sociale, de la responsabilité, c'est croire opiniâtrement que les valeurs font aussi la valeur.

Cette croyance profonde qu'il faut partager sans relâche, l'entreprise devrait l'exprimer quotidiennement, avec conviction, presque passionnément.

Ce souffle-là, nous ne le sentons pas dans cette présentation.

Parce que le travail est formateur et peut être facteur d'épanouissement, parce que le monde de l'entreprise peut permettre à chacun de s'élever, et pas seulement socialement, plus que jamais prôner la diversité dans la communauté de travail est essentiel, la défendre et la faire vivre au quotidien l'est encore davantage, et il faudrait pour cela une impulsion d'Orange un peu plus convaincante que ce que le dossier présenté au CCUES laisse à penser.

Pascal Thiéry, élu au CE de la DO Sud



Plan Schéma Directeur Immobilier

Tout est beau, tout est parfait dans le monde de l'immobilier Orange. La DIG monte des SDIT en fonction des demandes portées par les délégataires territoriaux que sont les DO, elle cherche alors majoritairement des immeubles tertiaires neufs permettant de regrouper tous les salariés des Directions souhaitant déménager. Pour la DIG comme il est incompréhensible que les différentes directions d'Orange veuillent chacune de rester dans leur coin, c'est pourquoi dixit, elle met en œuvre des

nouveaux espaces de travail dynamiques afin de faciliter le travail collaboratif et donc la boucle étant bouclée, c'est de cette façon que la DIG justifie la mise en place de NEO. De même pour la fermeture des boutiques, ce n'est pas nous, les fautifs c'est la DCGP qui décide, la DIG n'est que le bras armé.

Pour les projets multi-entités qui ont démarré ou qui vont démarrer et qui perdureront après 2020, la seule certitude que la Direction a donnée, c'est que les dossiers seront transférés des CE vers les prochains CSE concernés et que les ICCHSCT actuels disparaîtront. Mais mystère quant à la reprise de ces fonctions de la part des futures commissions SST et d'éventuelle ICSST.

La CFDT n'acceptera jamais que les évolutions des organisations de travail, qui peuvent être nécessaires, se fassent n'importe comment et surtout pas au détriment de la santé physique ou mentale du personnel. Les aménagements des espaces de travail doivent impérativement associer les IRP en amont, tout au long du processus de réflexion et de réalisation sans omettre la phase de bilan et des éventuels réajustements.

Pascal Pelletier, élu au CE de DTSI



Orientation de la formation 2019

La **CFDT** revient et insiste sur 3 points : les méthodes d'apprentissage, la validation des compétences et les accompagnements humains.

LES METHODES D'APPRENTISSAGES :

Certes, nous constatons une forte demande des collègues de formations digitales, mais ils sont tout aussi nombreux à exprimer des freins sur l'usage de ce digital. En effet, 55% des salariés estiment que le digital nécessite un effort supplémentaire ou que les supports d'équipement ne sont pas adaptés.

Nous souhaitons, cependant, attirer votre attention sur les contenus en libre-service suivis en situation de travail. La **CFDT** a toujours été très attachée à la distinction des temps de vie afin de préserver la qualité des apprentissages et leur mise en œuvre dans le respect de la vie privée et professionnelle de chacun. Le libre-service accessible partout, à tout moment est source de confusion et de risques de dérives

LA VALIDATION DES COMPETENCES :

Les sous-traitants sont désormais le vecteur principal dans certain métiers, de la relation d'Orange avec ses clients. Nous souhaiterions que dans les contrats que nous engageons avec eux, il soit souligné l'importance que nous attachons à la certification de certaines formations afin que ce soit aussi une ligne directrice dans le choix des formations des salariés. Cela nous semblerait un engagement fort dans le cadre de la RSE de l'entreprise Orange.

LES ACCOMPAGNEMENTS HUMAINS :

Ce qui nous interpelle plus précisément c'est la multiplicité des accompagnements humains. Nous soulignons au passage que la fonction tutorale s'élargit et va au-delà de l'accompagnement des alternants, ce qui, à notre sens, mérite une clarification de la fonction et peut être une précision dans la charte du tutorat. Au-delà de cette particularité, l'organisation des étapes dans le processus de formation nous paraît essentielle. Qui seront tous ces accompagnants ? Comment seront découpées les différentes phases d'apprentissages ? Pour nous, **CFDT**, cela demande d'une part, une information précise auprès des salariés sur le déroulement dans le temps des périodes d'apprentissage et, d'autre part, une organisation lisible sur les rôles des acteurs concernés.

**Gisèle Blandinières, élue au CE de la DO Centre-Est
Présidente de la commission Emploi-Formation du CCUES**



Filiale Orange Porte-à-porte : l'externalisation complète de l'activité et ses conséquences

En interne **CFDT**, le choix du vote a été ardu. Cependant, la **CFDT** a voté POUR l'externalisation d'Orange Porte-à-porte (OPAP) car l'activité n'était pas une activité pérenne. Par ailleurs, cela a eu pour effet d'intégrer des collègues de la filiale dans la maison mère avec des parcours professionnels personnalisés, ce qui n'était pas possible au sein même de la structure OPAP et la **CFDT** continue à rester vigilante sur l'accompagnement, les frais de vie et les engagements sur les primes à verser suite aux pertes sur les PVV.

Christelle Chevalin, élue au CE de Orange Caraïbe SA

- MERCI -

L'équipe **CFDT** des élus du CCUES profitent de ce numéro pour vous remercier, vous salariés d'Orange, d'avoir confirmé lors de l'élection CAP/CCP la 1ere place de la **CFDT** dans notre entreprise. Merci à toutes et tous.
#VotreVoixNotreAction

Vous retrouverez l'ensemble des élus **CFDT du **CCUES** au fil des numéros...**



**Isabelle Guersillon
Secrétaire du CCUES**



**Philippe Bourgeon
Secrétaire adjoint du CCUES**



**Bruno Benyahia
élu au CE SCE**



**Philippe Schultz
élu au CE de la DO Est**

Pour plus d'informations, contactez localement vos représentants **CFDT**

Retrouvez ce tract et nos informations sur Intr@noo / Espace syndicats

Et sur internet :



<http://www.f3c-cfdt.fr/orange>

<http://www.facebook.com/cfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_Orange

