



Mai 2022

Edito du CSEE

Les résultats des élections présidentielles sont tombés... sans grande surprise, mais avec de légitimes inquiétudes sur l'évolution des mentalités dans le pays, nous n'en dirons pas d'avantage ici.

Dans un domaine qui nous touche de près, des interrogations se font jour, car quel qu'ait été le candidat, aucun des deux n'avait dans son programme électoral un point sur les télécom. Et quel qu'ait été le « vainqueur », l'un et l'autre, c'est confirmé par les faits, ont une attirance réputée et assumée pour les milieux financiers, et pas vraiment une sensibilité pour le service public et pour le droit social.

Des licenciements massifs ont été annoncés chez certains de nos sous-traitants, tels que Scopelec, et d'autres « partenaires », dont des salarié-es ont manifesté devant le siège de la DOGO le 24 avril, et celui de l'UI Normandie Centre à Grand Quevilly le 27 avril. Ces licenciements sont l'illustration des conséquences catastrophiques du système capitaliste de recherche perpétuelle d'encore plus de rentabilité. Orange a sa part de responsabilité dans ce qui est en train d'arriver. Pourtant, ce n'est pas faute d'avoir été prévenue à maintes reprises par les salarié-es et par les organisations syndicales.

C'est de manière soudaine et très inattendue que nous avons appris le départ de M. Pierre Jacobs, avec qui nous n'avons pas toujours été d'accord, mais dont on peut au moins saluer la civilité. Petite ombre au tableau : les organisations syndicales et certain-es collègues déplorent avoir pris connaissance de son remplacement dans la presse et non par une communication interne.

Nous souhaitons la bienvenue à M. Jean-Marc Escalettes. Il n'est pas tout-à-fait un inconnu pour certain-es puisqu'il a dirigé l'AE Normandie ainsi que la Direction métier PropME. Nous apprendrons dans le temps à faire plus amplement connaissance.

prévue mi-septembre aux Atlantes et l'ouverture mi-novembre dans la nouvelle coque à Chambray.

Au départ du projet, les conseiller-ères avaient le choix entre la boutique de Chambray et celle de Tours Nationale mais au final seule la boutique de Chambray a été retenue comme cible, exception faite pour l'adjointe qui intégrera la boutique de Nationale.

A terme, il y aura 1 manager pour les 2 boutiques et 2 adjoint-es différent-es par boutique.

SUD déplore une nouvelle fois la fermeture d'une boutique et ne peut accepter cela d'Orange France dans le seul but de réduire les coûts, car même si le flux de clientèle a baissé, il en va de même dans beaucoup de secteurs de la distribution physique.

Les élu-es SUD du CSEE DOGO confirment leur désapprobation pour cet énième projet de fermeture de boutique et ont donc voté contre la fermeture de la boutique de Tours les Atlantes.

Consultation sur le projet de modification tableau de service de la boutique de Quimper

La refonte du tableau de service de la boutique de Quimper avait été demandé en juin 2021 au moment des rencontres entre les mandaté-es de la CSSCT et les salarié-es de la boutique de Quimper Saint Corentin pour une mise en place à l'ouverture du nouveau Smartstore de Quimper Géant en novembre. La direction de l'AD Ouest l'avait alors refusé.

Au vu des derniers entretiens avec l'ensemble des conseiller-ères de Quimper Géant, la refonte proposée dans ce dossier, bien que tardive, a été bien menée en tenant compte des souhaits et doléances de chacun-e et satisfait la grande majorité des conseiller-ères. SUD ne peut que se féliciter du travail effectué, de ces aménagements qui vont notablement améliorer la qualité de vie au travail des conseillers et conseillères de cette boutique et a donc rendu un avis favorable à ce dossier.

Consultation sur le projet de fermeture de la boutique Tours Atlantes et transfert vers Chambray les Tours

Le projet consiste à faire un 2 en 1, en regroupant les boutiques de Tours Atlantes et Chambray-lès-Tours dans une nouvelle boutique plus grande dans le centre commercial de Chambray-lès-Tours. La fermeture est

Consultation sur les prévisions 2022 et janvier 2023 d'ouvertures dominicales des boutiques

Un tableau élargé recensant les volontaires doit être mis en place conformément au code du travail. En l'absence de client-es, les responsables qui décideraient de fermer la boutique plus tôt et les volontaires devront être compensé-es sur les bases préalablement définies. S'il

n'y a aucun-e volontaire, les boutiques devront rester fermées. Cependant, personne n'est dupe : le volontariat affiché comme pare-feu est, dans le meilleur des cas, contraint par la nécessité de compenser financièrement les pertes et les faiblesses des revenus.

SUD dénonce ce chantage économique qui pèse sur les épaules des travailleuses, travailleurs du commerce. Ces dérogations n'ont rien d'anodin car elles s'inscrivent, sous couvert de sauver des emplois, dans une conception de l'économie qui n'est pas la nôtre.

Le monde d'après, qu'Orange prépare n'est pas celui que nous voulons, bien au contraire. L'urgence sociale et climatique que cette crise sanitaire a rendue encore plus criante, nous oblige à réinterroger nos conditions de travail et nos modes de consommation.

Les élu-es SUD ont rappelé à la direction que les effectifs dans les boutiques sont déjà très tendus.

Quotidiennement Orange fait déjà appel à des renforts entre les différentes boutiques, à des modifications de plannings en faisant des inversions de jours de repos pour faire fonctionner les équipes à minima.

Pour toutes ces raisons, comme chaque année, les élu-es SUD ont voté contre le projet d'ouvertures dominicales en 2022 et janvier 2023.

Information sur le projet de réflexion sur les rattachements managériaux du Département Production Réseaux de l'UINC

Suite à des évolutions de carrière et des départs de certains managers de l'UINC, la direction a communiqué vers l'encadrement une réflexion sur les futurs rattachements hiérarchiques, notamment en région Centre. Une communication a également été effectuée en multilatérale DS, ainsi que devant la CSSCT ultérieurement. Selon la direction de l'UINC, ce qui ne se voulait qu'une réflexion aurait été pris par ses différents auditeurs comme une décision... bref! Toujours est-il qu'actuellement le service CAFF des départements 18, 36, 41 et 45, s'ils ne comptent que 25 salarié-es, ne sont managé-es que par une seule personne, et encore, par intérim. Quant au 37, il y a bien un manager mais qui encadre 19 personnes. Devant ce déséquilibre, la direction ne souhaite pas remplacer poste pour poste. Les salarié-es et les encadrant-es appréhendent de se retrouver dans une équipe à gros effectif dirigée par une seule personne sans adjoint-e. La zone Normandie est aussi touchée par des départs. Pour autant, la charge de travail ne diminue pas, mais la direction semble vouloir conserver la présente organisation et ne répond pas à nos sollicitations sur le recrutement. Elle annonce être dans une logique « d'adaptation » et « d'anticipation des futurs départs ». Donc, pour elle, il n'y a pas lieu de recruter de manager si l'équipe n'a pas un effectif suffisant à ses yeux et ce, quel que soit la dimension du périmètre géographique de cette équipe. Raisonnablement comptable donc. Tout au plus évoque-t-elle le changement de pratique à adopter dans ces métiers : passer de plus en plus du pilotage de sous-traitants à seulement de la supervision par échantillonnages représentatifs, c'est-à-dire vérifier le travail de sous-traitants par sondage... tout un programme ! Estimant qu'un certain nombre de choses s'étaient décidées et se construisaient sous les radars, les élu-es ont décidé de mandater la CSSCT de l'UINC pour travailler à éclairer le CSEE sur le sujet. Le point DPR sera de nouveau à l'ordre du jour du CSEE de juin avec la restitution du rapport de la CSSCT UINC.

Il faut aussi souligner que les élu-es ont pu enfin mandater une CSSCT sur un dossier qui passait en simple information au CSEE afin de pouvoir enquêter sur les incidences de ce projet en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'analyser les risques psychosociaux, et de rechercher les dispositifs de prévention.

Elu-es SUD :

Titulaires : Michel Nicolas, Cécile Mandart, Loïc Gras, Isabelle Lavert, Dominique Petit, Marina Delentaigne, Yannick Rouxel, Virginie Fassa, Olivier Martinet et Nicolas Savaton

Suppléant-es : Laurence Delen, Stéphane Barry, Catherine Vardon, Julien Daumoin, Catherine Denferd, Olivier Carfantan, Martine Levacher, Philippe Couvé, Isabelle Noyeau et Fabien Corbière **Représentant Syndical :** Laurent Le Deunf

Information / consultation sur le bilan formation

La loi Avenir de 2018 est une obligation légale de l'entreprise à assurer une formation professionnelle en continu à ses salarié-es. Les actions se résument par favoriser l'adaptation des travailleurs-euses à leur poste de travail, développer leurs compétences et acquérir une qualification plus élevée, réduire, pour les salarié-es dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises.

Il aurait été plus judicieux de disposer d'un comparatif avec les chiffres de 2019, et le constat est que hors crise COVID, les chiffres sont proches que ce soit pour le nombre d'heures de formation 205 130h (- 24 487h par rapport à 2019 et - 63 947h en 2020) ou pour le nombre d'heures de formation des salariés (- 2h en 2019 et - 12h en 2020).

Une moyenne de 34 h par salarié-e sur 2021. Au vu de la crise sanitaire et des dispositions prises par l'entreprise, nous constatons qu'en 2021, 56% des formations ont été suivies en distanciel, pour 44% en présentiel comme en 2020. Un volume de 33441h de formation en ligne ne sont pas remontées dans l'outil SI Rhéostat.

Sur les PDI, auparavant facultatifs, comment les managers peuvent-ils accompagner les salarié-es sans se dégager du temps pour les réaliser ?

Pour conclure, en ce qui concerne le CPF, on constate que 15 dossiers seulement ont été déposés au final, ce qui paraît peu.