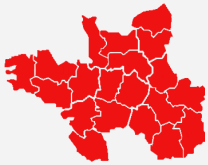




CSEE DOGO Avril 2023

L'entreprise Orange va mal. Certes, la santé financière d'Orange se porte plutôt bien. Non, c'est de la santé de ses salariés dont il s'agit. Le moral des troupes est au plus bas.



Que l'on lise la dernière enquête triennale, la dernière version du baromètre salarié ou bien encore le rapport 2022 des médecins du travail, la situation est alarmante.

Comment pourrait-il en être autrement avec une direction retranchée dans ses certitudes ?

L'arrogance et le mépris des travailleurs sont les mêmes que ceux affichés par le Président Macron et le gouvernement. Faire du passage en force un mode normal de gestion des dossiers, nous entraîne tous dans une spirale négative d'un point de vue démocratique.

La recherche de solutions, de compromis n'est plus une priorité tant au parlement que dans nos instances représentatives du personnel.

Les concerts de casseroles accompagnent désormais chaque déplacement de nos gouvernants et nous, délégation CGT, avons fourni le mois dernier aux représentants de la DOGO les protections auditives qui pourraient leur être particulièrement utiles si le dialogue social à Orange devenait dangereusement bruyant.

Ce ne sont pas les dernières négociations à Orange qui nous incitent à l'optimisme. Un plan social déguisé est en cours à SCE, les NAO se sont conclues avec une augmentation salariale moyenne nettement inférieure au taux d'inflation observé en France, les négociations, concernant le projet Libellule sont restées au point mort...

Dans notre DOGO entre autres exemples : la direction attaque le règlement intérieur du CSEE devant les tribunaux, 21 salariés de l'USCGO vont devoir changer d'activité malgré les engagements pris lors de la création des USC en mai 2021, un usage en vigueur pour les déplacements des techniciens d'intervention sur l'île de Bréhat fait l'objet d'une remise en cause par la direction de l'UI Ouest, le service de santé au travail connaît de fortes turbulences, les dossiers immobiliers sont menés tambour battant, trop souvent en dépit du bon sens et générant des dégradations des conditions de travail, une énième procédure de reclassement est à l'ordre du jour du CSEE parce qu'un salarié souffre dans son travail quotidien...

La CGT déplore la piètre qualité du dialogue social à Orange, elle qui a signé nombre d'accords en 2010-2011 suite à la crise des suicides dans le France Télécom de l'époque. Ces accords avaient permis le retour à la paix sociale dans notre entreprise.

Aujourd'hui, après une crise sanitaire majeure, après le retour de l'inflation galopante, avec le recours massif à la sous-traitance, d'autres sujets sont apparus comme le télétravail, le management à distance, le « flex office »,... les accidents mortels parmi les salariés sous-traitants, ... et certains reviennent plus forts comme la perte du sens du travail, la charge de travail, l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

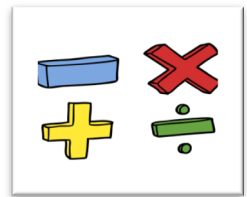
La santé au travail devient un enjeu d'autant plus majeur si le gouvernement nous contraint à travailler jusqu'à 64 ans voire plus.

Un appel à une journée d'action avec comme mot d'ordre « la santé au travail » était justement sur l'agenda CGT le vendredi 28 avril.

En conséquence, la délégation CGT n'a pas siégé en CSEE DOGO cette journée- là.

Ce qui a été fait dans le passé peut à nouveau être entrepris aujourd'hui et si la direction veut bien faire l'effort d'écouter vraiment ce que les salariés et leurs représentants ont à dire, alors elle peut retirer ses protections auditives et la délégation CGT s'engage à parler sans monter le ton.

Bilan Boutiques 2022



USC



Formation 2022



Blois



AEP



Calcul négatif à l'ADNC !

Etonnant le titre « Information sur le bilan des opérations boutiques 2022 » de l'ordre du jour du CSEE DOGO du 26 avril 2023.

Nous pensons découvrir dans le dossier l'addition de passages en smartstores, rafraîchissement, et autres événements particuliers vécus par le réseau de Distribution. Pour la CGT, les opérations correspondent en général à diverses actions s'organisant entre elles pour la réalisation d'un ouvrage, d'un projet. Ces notions de créations ont un sens, alliant positivité et avenir. Brefs de beaux projets d'entreprise et de croissance.

Que nenni ! Dans les opérations boutiques 2022, la direction n'a retenu que la soustraction, ce qui est beaucoup moins positif.

Le bilan est donc 3 fermetures et 12 postes supprimés à l'ADNC, soit 50% des effectifs. Une belle multiplication par 0,5. 16 personnes

réorientées vers des boutiques dont l'avenir est plus que suspendu au projet Libellule, projet purement économique mettant à mal la satisfaction client et les résultats financiers. Ce sont des données factuelles et non une attaque envers nos collègues de la GDT. Il faut dire qu'ajouter aux

tâches quasi identiques de nos conseillers, la responsabilité de l'entretien des surfaces et l'activité relaxante de convoyeur de fonds entre autres pour une convention collective moins disante, ne facilite pas la performance des

collectif de travail. Le projet Libellule ajoute la division.

Pour l'ADO, en commentaire, une négation « aucune opération » ce qui est paradoxalement plutôt positif.

Merci à M. Delozière dont l'absence d'opérations fait le bonheur de la CGT.



Y a-t-il un pilote dans l'avion à l'USC ?

Lors du processus IRP ayant conduit à la création de l'USC GO en mai 2021, la direction s'était engagée à conserver l'ensemble des activités hormis celles ayant été supprimées préalablement à cette fusion.

Cet engagement n'aura donc pas tenu 2 ans avec la suppression de l'activité des Conseillers Clients Back Office recouvrement et réclamation.

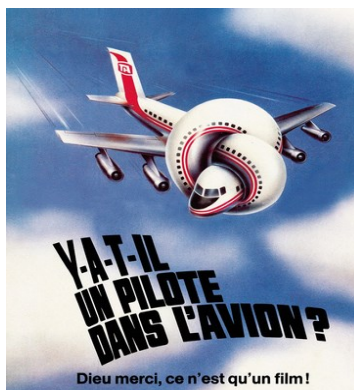
La direction était-elle sincère au moment de la fusion ? Il est permis d'en douter.

La direction est-elle sincère aujourd'hui ? Il est recommandé d'en douter.

La direction fait fi de ses engagements précédents et voudrait que l'on continue à la croire sur parole. La délégation CGT tient à avertir les salariés d'Orange : n'accordez aucune confiance à votre direction !

Au mieux, elle ne sait pas lire l'avenir malgré son slogan dans la langue de Shakespeare, au pire elle sait le lire mais vous ment pour mieux vous endormir... Pour ce qui concerne les 21 salariés ayant à faire un choix contraint de carrière, le moins que l'on puisse dire est que le choc est brutal, que la transition sera chaotique, que le niveau global de compétences en sortira amoindri.

La délégation CGT invite la direction à revoir sa copie sur le volet rémunération de ce dossier en faisant bénéficier les 21 salariés concernés des dispositions prévues par l'accord sur la mise en place des spécialistes, même si celui-ci avait une échéance au 31 décembre 2022.



Il ne s'agit pas ici d'une évolution de l'activité mais bien d'un changement de métier avec toutes les contraintes que cela implique pour les salariés.

La direction doit annoncer clairement et sans détour les règles qui s'appliquent au personnel concerné.

La délégation CGT alerte la direction sur les risques psycho-sociaux importants liés à ce changement d'activité qui pourraient se manifester par des tensions fortes notamment au moment des sessions de formation.

La délégation CGT recommande la mise en place d'un suivi par la CSSCT RC de l'ensemble des 21 salariés concernés pour une longue période après le changement d'activité.

Pour toutes ces raisons, la délégation CGT rend un avis défavorable à ce projet.

Que la vitrine est belle !



Après lecture du bilan de développement des compétences 2022 au CSEE DOGO, la CGT constate que, malgré une litanie d'autosatisfaction de la part d'Orange, certaines remarques ou inquiétudes sont toujours d'actualité.

Premièrement, bien que le nombre d'heures de formation par salarié en 2022 (173061) soit supérieur à l'objectif fixé (157613), il y a eu une baisse significative par rapport au bilan de l'année précédente (205130 heures). Idem pour le nombre d'heures moyen de formation par salarié en 2022 qui, bien que supérieur à l'objectif fixé, reste inférieur au bilan de l'année 2021. La CGT espère que cette baisse n'est pas motivée par la réduction des budgets alloués à la formation.

Deuxièmement, nous souhaitons attirer l'attention sur la nécessité de mieux intégrer les actions de formation liées aux Collections et à Orange Bank dans le bilan, afin de disposer d'une répartition plus précise des heures de formation. Cela permettra d'assurer une meilleure visibilité des efforts déployés dans ces domaines.

Troisièmement, concernant l'outil Hello Learning, nous sommes inquiets par les implications qu'il peut avoir sur la vie professionnelle et privée des salariés.

Nous demandons donc à la direction d'avoir une réflexion approfondie sur l'impact de cet outil et le bien-être des salariés.

Quatrièmement, il y a également une inquiétude avec le projet Zephir sur la refonte du système de mesure de l'efficacité de la formation. Bien que la DOGO ait été très impliquée dans la mise en œuvre des plans d'actions, nous craignons que cela ne vienne alourdir les charges de travail des salariés, déjà confrontés à des rythmes soutenus.

Enfin, la CGT constate que les taux d'accès à la formation pour les hommes sont généralement plus élevés que pour les femmes.

Nous réclamons donc que la direction ait une attention particulière pour améliorer l'accès à la formation pour toutes les femmes ainsi qu'une évaluation régulière pour lutter contre les inégalités de genre.

Mieux vaut tard que jamais !

Qui dit mieux, 15 mois se sont écoulés entre l'information le 26 janvier 2022 et la consultation en CSEE ce jour sur le tableau de service de la boutique de Blois !

Si la direction n'avait pas confondu vitesse et précipitation, nous n'en serions pas arrivés là.

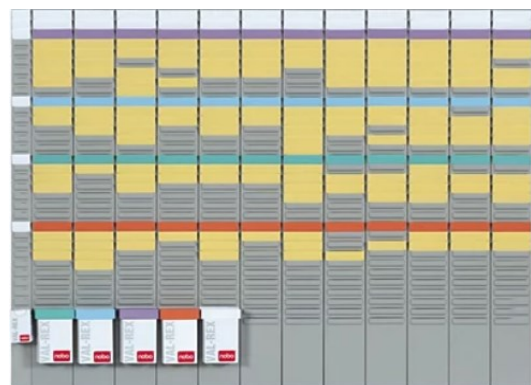
Nous remercions les membres de la CSSCT, pour leur implication, leur travail effectué auprès des salariés de la boutique et la rédaction du rapport.

Avec une amplitude horaire de 9h00 à 20h00, il était nécessaire et primordial d'avoir une répartition homogène des effectifs sur les jours de la semaine afin d'éviter un stress et une fatigue supplémentaires aux salariés.

Un projet qui a enfin pris en compte les souhaits et les contraintes de chaque salarié, afin d'améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle (gardes d'enfants, sorties scolaires et loisirs) en intégrant

des horaires équitables pour chacun et ce, en toute transparence vis-à-vis de l'équipe.

La délégation CGT a émis un avis favorable concernant ce projet de modification du Tableau de Service de Grand Blois en espérant que sa mise en place se fasse très rapidement pour le bien être des salariés en attente depuis trop longtemps.



Budget 2023 AEP (Attributions Economiques et Professionnelles)

La CGT n'a pas pu approuver le budget AEP prévisionnel pour la simple raison qu'il entérine une baisse de 9% du budget, sans même que la direction n'ait fait de présentation officielle au CSEE DOGO qui pourrait aller dans ce sens.

La CGT tient à rappeler que le président du CSEE est co-responsable de la bonne gestion des budgets AEP comme ASC. Sa volonté de ne pas informer la délégation du personnel sur les prévisions budgétaires en dit long sur son niveau d'engagement et de sa prise en compte de ses responsabilités en la matière.

D'ailleurs, cette baisse de budget de 9%, est-elle

réaliste, est-ce que se sera moins ou plus ? Telle est la question. Ce n'est pas la première fois que la CGT sollicite la direction mais les sollicitations restent toujours lettre morte.

Pour toutes ces raisons, la CGT s'est abstenue.



Retraites : après 4 mois de mobilisation historique, continuons la lutte pour le retrait définitif



Caisse de solidarité avec les grévistes



La CGT a créé une caisse en solidarité aux grévistes mobilisés pour gagner une réforme des retraites plus juste et plus solidaire. A présent, vous pouvez souscrire en ligne.

1 175 053 ont signé. Prochain objectif :

1 500 000 !



Faire un don



Vos élu(e)s CGT du CSEE DOGO

ADNC : Luc Bléteau Bertin (76), Nathalie Debron (45), Houda David (76)
Michèle Randonnet (28)

ADO : Yannick Gonon (44), Jessica Le Mignot (22)

DOMP : Michel Coleu (35)

USC GO : Yannick Bonnichon (45), Véronique Pailler (29)

UINC : Rémy Cazes (45), Martial Ott (76), Eric Volat (27)

UIO : Thierry Duval (85), Jean Luc Lenain (44)

Représentant syndical :

USC GO: Bruno Chalumeau (49)

