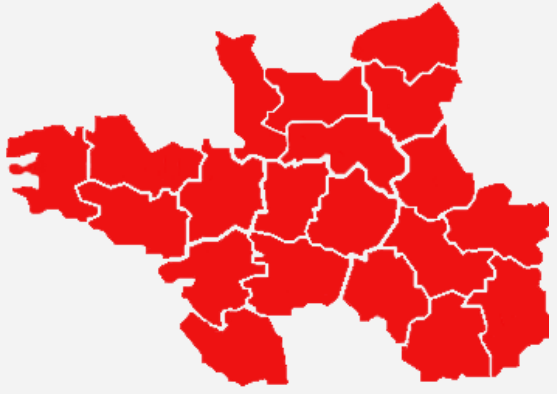




# CSEE DOGO OCTOBRE 2023

**Concernant les événements sanglants survenus le 7 octobre dernier autour de la bande de Gaza, la boussole de la CGT est et sera toujours d'agir pour la paix, contre le terrorisme, le racisme et l'antisémitisme et toutes les autres formes de haine.**

Le gouvernement français, en premier lieu le ministre de l'Intérieur, a décidé de criminaliser toutes les actions de soutien à la Paix entre les peuples palestinien et israélien.



La CGT condamne les gardes à vue prononcées à l'encontre de ses militants de l'UD CGT 59. Cette répression fait suite à la parution d'un communiqué intitulé « La fin de l'occupation est la condition de la paix en Palestine ». C'est intolérable. Déjà, durant les mobilisations contre la réforme des retraites, les militants de la CGT étaient réprimés, gazés, estropiés, tabassés... ça ne peut plus durer !

Trois ans après l'assassinat de Samuel Paty, le terrorisme est à nouveau à l'œuvre en France. L'attaque au couteau commise le 13 octobre à Arras, au sein du lycée Gambetta-Carnot, qui a coûté la vie à un enseignant, laissant un autre enseignant et un agent technique entre la vie et la mort, vient, avec la plus terrible des violences, douloureusement le rappeler.

La CGT condamne cet acte que rien ne pourrait justifier, elle salue la mémoire de Dominique Bernard. Toutes nos pensées vont vers les familles et les proches du professeur assassiné, aux blessés ainsi qu'à tous les élèves et les personnels de l'éducation.

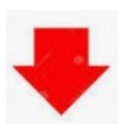
Nous saluons l'action des personnels de l'éducation qui, quotidiennement et sur l'ensemble du territoire, agissent pour faire reculer toute forme d'obscurantisme.

Parce que la CGT a une longue histoire, ces actualités font écho aux fusillés de Châteaubriant le 22 octobre 1941. Ils ne sont pas tombés en vain, leur sacrifice a ouvert la voie au Conseil National de la Résistance.

Parce que la démocratie est un bien fragile et précieux, emparons-nous pleinement des outils qu'elle nous procure : la liberté de culte, la liberté d'expression, le droit de vote...

Parce que le monde de l'entreprise a également besoin de plus de démocratie, d'un meilleur partage des richesses, la CGT invite tous les salariés d'Orange à participer au scrutin des élections professionnelles du 13 au 16 novembre 2023.

S'abonner aux infos



## LA FORMATION



## L'AI LE FUTUR



Partager les profits... Une autre stratégie est possible

## NANTES VERTOU



## ETRE OU NE PAS ETRE EMPLOYABLE, TELLE EST LA QUESTION ?

**En peu de temps, vous serez tous d'accord pour dire que « Lead The Future » s'avère plus destructeur en termes d'emplois que tous les plans précédents, notamment sur le périmètre France.**

Les tentatives de diversification (Banque, contenus...), prêts de la rentabilité, ont été réduites à néant par une Direction trop orgueilleuse pour capitaliser sur les territoires de croissance de leurs prédécesseurs, et préférant dépenser des milliards sur de nouvelles lubies. Un pognon de dingue va être mobilisé pour créer des coentreprises, mais attention cela se fera sans personnel Orange, sans consolidation dans les comptes du groupe et en concurrence avec nos propres divisions ou unités. La Direction passe de l'Orange au Bleu. Chercher l'erreur ! La nouvelle stratégie est une accentuation des éléments les plus négatifs du plan précédent, et va accroître ses effets les plus pervers. Les conséquences sont dramatiques pour les salariés. Sans la mise en œuvre d'une réelle politique de croissance interne, il ne reste que la réduction des dépenses, l'immobilier et surtout toutes les actions destructrices d'emploi pour réussir à satisfaire les actionnaires en leur offrant l'intégralité du cash-flow organique d'Orange.

Le dossier présenté au CSEE faisait mousser l'égo de chacun d'entre nous. Pourtant, derrière toute cette flagornerie, la CGT a compris que cela va tanguer dans le futur et que tous ceux qui ne pourront pas suivre seront priés d'aller voir ailleurs. Upscaling, rescaling seront au cœur de la formation et des bouleversements à venir, Clearing le leitmotiv de la Direction.

A la CGT, nous pensions que la formation était pour les salariés la possibilité de se perfectionner et qu'elle traduisait l'ambition de conquête d'Orange. Force est de constater qu'elle est réduite à de l'adaptation en urgence aux trop nombreuses désorganisations arbitrées par la Direction.

Il est convenu de dire que tout prérequis à une formation apprenante et efficace implique qu'elle se fasse dans un climat de sérénité et sur des enjeux volontaires de développements personnels. C'est seulement sur ces bases que pourra se faire l'acquisition des connaissances fondamentales permettant d'accompagner les défis de l'entreprise et pourquoi pas, d'évoluer vers de nouveaux métiers. Malheureusement, surcharge de travail et parfois sous-charge, conditions d'exercice détériorées de l'activité, perte de sens au travail, mettent à mal le climat social. L'inquiétude, voire les risques psycho-sociaux sont peu compatibles avec un enseignement optimal. Tous les baromètres et autres indicateurs le démontrent et nous donnent raison. La direction n'hésite plus à se débarrasser de salarié n'ayant plus le bon profil professionnel. Pour la CGT, il est illusoire de construire un plan de formation digne de ce nom sur de telles bases, sans se voiler la face.

D'ailleurs, la Direction introduit la notion d'employabilité. Est-ce restrictif à la formation ? Être ou ne pas être employable, telle est la question ? Doit-on s'interroger et affronter cette situation tragique dans laquelle la

direction place chacun d'entre nous au cœur de l'entreprise. Y a-t-il quelque chose de pourri au royaume d'Heydemann ?

La Direction l'affirme, elle veut accroître l'efficacité et les actions de formation, et les veut plus ciblées et plus pro actives. Pour la CGT, cette synthétisation se voit au travers d'une stagnation des heures de formation et du développement du distanciel, ce dernier devenant la norme contrairement aux engagements post covid. Un comble à l'heure des bouleversements subis.

Il est vrai que tout ceci se fait en parallèle avec le développement de l'IA (Intelligence Artificielle), et il est désarmant de découvrir la baisse drastique des heures de formations sur ce thème, pourtant un des leviers de croissance du groupe. C'est une réelle incongruité à l'heure de son explosion. Mais il est vrai que la Direction a fait le choix d'organiser Offshore, loin de nos géographies le développement de cette activité. Ce n'est pas DINOOTOO mais DEVINOO !



Alors que faire sur la maison mère ? Difficile de construire un plan de développement des compétences pour les salariés domaine Grand Public. La Direction détruit les collectifs de travail des boutiques et les met sur les routes. Elle ne comprend toujours pas qu'ils soient inquiets pour leurs avenir et moins réceptifs aux préceptes de l'ACCA faut qu'on ? (Accueillir, Comprendre, Construire, Accompagner)

A l'USC, nous assistons à la mise en place de la polyvalence et du moment de vérité, ou comment gérer l'incapacité d'Orange à offrir à ses clients un service qui, à défaut d'être exemplaire, soit correct. Les formations devront intégrer la gestion de la colère et le développement de la résilience d'une clientèle prise en otage par les choix de destruction de nos équipes et de développement d'une sous-traitance à outrance.

La CGT exige un Plan de Développement des Compétences exemplaire pour 2024. Il doit se faire sur un socle solide et sain, dans un climat social apaisé pour optimiser ses chances de succès. Visiblement, la Direction ne partage pas ce point de vue et préfère entretenir un climat délétère, forçant les départs. Elle va s'appuyer sur les compétences managériales pour développer sa stratégie mortifère. Jusqu'à quand peut-elle pousser le curseur RPS sur cette population et porter atteinte à leur sens au travail, sans voir ressurgir les démons d'un passé peu glorieux ?

Nos dirigeants ne l'ont pas connu et ne veulent pas en entendre parler, la CGT réfute cette posture et dénonce les choix stratégiques actuels.



## LEAD THE FUTURE : IL SERA LAID LE FUTUR ...

### Lead the Future, le nouveau plan stratégique d'Orange, fixe le cap à l'Horizon 2025 et au-delà.

Dans la présentation du rapport PEC (Perspectives, Emploi et Compétences), ce plan est détaillé par l'emploi de termes comme : « accélérer, opérationnaliser la fermeture, transformation des USC et du maillage des boutiques, capitaliser, transformer, une entreprise performante... » avec de magnifiques intentions qui doivent certainement plaire aux actionnaires !

Cependant, il faut attendre la 3<sup>ème</sup> et dernière page de présentation et encore seulement dans le dernier paragraphe pour voir enfin apparaître le mot « salariés » !

Ces 3 pages en disent long sur la seule motivation financière de l'entreprise et les salariés ne sont que la variable d'ajustement pour gagner toujours plus.

La CGT rappelle que chaque salarié est un être humain doté de sentiments que l'on ne peut pas déplacer à sa guise d'une unité à une autre ou pire de la maison mère vers les filiales ! Les multiples transformations subies impactent les salariés et engendrent de plus en plus de Risques Psycho-Sociaux.

La CGT souhaite savoir quel outil de mesure de la charge de travail est utilisé pour quantifier les besoins par unité. Peut-être n'y en a-t-il pas ou bien que l'outil se nomme le « pifomètre » ? La CGT constate surtout que le seul objectif est de vider l'entreprise de ses salariés.

Les chiffres présentés en fin de rapport sont alarmants avec 1000 salariés en moins à l'horizon 2025 pour la DOGO soit 20% de perte d'effectifs en 3 ans ! Les départs se feront massivement partout : -437 salariés dans le domaine intervention (soit -20% de l'effectif), -179 dans la vente et services aux entreprises (soit -18%), -176 à l'USC (soit -30%), -83 dans les Agences de Distribution

(soit -13%), -81 collègues dans les activités transverses (soit -23%) !

Les projets de transformation sont tellement rapides que tous les salariés sont en difficulté. Prenons l'exemple du projet libellule : les salariés d'Orange maison mère n'ont pas le temps de faire des « vis ma vie » (quand ceux-ci ne sont pas annulés) et découvrir suffisamment les autres métiers donc ils choisissent une autre boutique un peu par dépit.

A la GDT, ce n'est guère mieux : en 2023, 35 nouvelles coques à remplir mais comme aucun salarié des AD

n'ayant souhaité les rejoindre, elles se retrouvent donc en difficulté avec des équipes en sous-effectif, le stress et la charge de travail croissants pour tenir des objectifs toujours plus hauts et une reconnaissance toujours au plus bas.

La CGT exige l'arrêt de l'externalisation des métiers, que l'entreprise nomme « métiers simples » ou « non experts », et la ré internalisation des activités sous-traitées ainsi que les salariés, pour maîtriser l'ensemble des processus.

La CGT demande également l'arrêt des réductions massives

d'emplois et le recrutement des emplois de qualité nécessaires, des investissements dans la formation, la recherche et développement, des plans de formation à la hauteur pour permettre la reconversion des employés de la maison-mère.

En conclusion, la CGT rappelle les obligations d'employeur d'Orange, à savoir : donner à chaque salarié un cadre de travail épanouissant, en anticipant et évitant les RPS. Cela doit passer par l'amélioration des conditions de travail, et la reconnaissance de l'investissement des salariés.



**Partager les profits**  
Une autre stratégie est possible

# Unis nous vaincrons, divisés nous mendions

→ Syndiquez-vous



## PROPOSITION ALTERNATIVE DU CSEE POUR LE SITE DE VERTOU

Dans la déclaration inter OS lue au CSEE de septembre 2023, un certain nombre de questions ont été posées :

1. Quels sont les coûts de fonctionnement du site de Vertou 5 ?
2. Quel est la date de fin de pérennité du site de Vertou 5, en sachant qu'il y a des équipements fibre optique, et du site de Gloriette, en sachant qu'il y a des équipements GSM de commutation ?
3. Quel est la date de fin de pérennité du « corpoworking » sur le site de Vertou 5 ? D'autant que, si absence d'équipe à Vertou 5, alors quid de la sécurité de travailleur isolé en « corpoworking » ?
4. Les salariés ne voulant pas déménager, que se passera-t-il dans ce cas ?

Certes, un certain nombre de réponses ont été apportées par la direction mais celles-ci ont été jugées en partie insatisfaisantes par les élus du CSEE.

Les élus insistent sur l'importance de garder un site sur le Sud Loire d'un point de vue sociétale.

Par conséquent, les élus du CSEE proposent une solution alternative au projet de l'entreprise : regrouper les équipes salariés des deux sites Vertou 12 et 5 sur le site de Vertou 5.

Les élus du CSEE rappellent la problématique de la circulation sur le périphérique nantais. Des salariés mettent déjà 30 min pour se rendre à Vertou. Pour se rendre sur les sites de Orange Estuaire ou Moulin de la Garde, il leur faudra emprunter ce périphérique, or les axes Sud-Nord le matin et Nord-Sud le soir sont bouchés.



De plus, de nouveaux travaux débiteront sur le pont de Bellevue en 2028. Cela va donc fortement aggraver leurs temps de trajet.

Les élus du CSEE rejoignent l'analyse des salariés concernés : ce déménagement n'améliorera en rien leurs conditions de travail bien au contraire ! Il dégradera leur qualité de vie au travail, déséquilibrera fortement leur vie privée et professionnelle. Ils préfèrent avoir moins de temps de transport et de bouchons plutôt qu'une proximité avec des services avec lesquels ils n'ont aucun lien professionnel. La plupart des salariés ont choisi leur métier et ce site pour sa géographie.

Les élus du CSEE alertent la direction sur le risque d'accident et d'arrêt de travail en cas de déménagement sur le site proposé par l'entreprise. La vie de ces salariés va être fortement bouleversée, les Risques Psycho-Sociaux fortement aggravés !

Par cette résolution, les élus du CSEE proposent de mettre au vote cette alternative au projet de l'entreprise afin de regrouper les équipes des deux sites Vertou 12 et 5 sur le site de Vertou 5.

### Vos élu(e)s CGT du CSEE DOGO

**ADNC** : Luc Bléteau Bertin (76), Houda David (76),

Michèle Randonnet (28), Maria Quentric (14)

**ADO** : Yannick Gonon (44), Jessica Boisramé (22)

**DOMP** : Michel Coleu (35)

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

**UCI NC** : Rémy Cazes (45), Martial Ott (76), Eric Volat (27)

**UCI O** : Thierry Duval (85), Jean Luc Lenain (44),

Katia Dupuy (72)

Représentant syndical :

**USC GO**: Bruno Chalumeau (49)

