

## SOMMAIRE

Projet arrêt d'exploitation des boutiques : Arras, Beauvais, Mont-Saint-Martin, Montceau-les-Mines et Saint-Louis..	1
Projet de changement d'horaires de la boutique de Venette.....	1
L'arrêt des activités de l'UFR et réaffectation des activités tertiaires .....	2
Rapport de la commission Emploi et Formation sur le bilan annuel de l'emploi la DOGNE 2023 .....	2
Point à la demande des élus du CSEE sur la lutte contre la discrimination.....	3

**Déclaration préalable inter OS sur le non-respect des règles de fonctionnement et des instances représentatives du personnel au CSEE DOGNE, [cliquez ICI.](#)**

**Résolution votée sur le respect des organisations syndicales et des instances représentatives des salariés par la direction de la DOGNE, [cliquez ICI.](#)**

## Projet arrêt d'exploitation des boutiques : Arras, Beauvais, Mont-Saint-Martin, Montceau-les-Mines et Saint-Louis

✓ Information,

L'arrêt d'exploitation de ces 5 boutiques est prévu pour le 1<sup>er</sup> semestre 2025 avec les dates prévisionnelles suivantes :  
**Arras** : 29/01/2025, **Beauvais** : 12/02/2025, **Mont-Saint-Martin** : 02/04/20, **Montceau-les-Mines** : 26/02/2025, **Saint-Louis** : 05/03/2025. La direction a établi une liste des besoins

prévisionnels : métiers sur lesquels des opportunités d'emploi sont envisagées à ce jour et pour les mois qui viennent sur les bassins GPEC concernés. Il s'agit d'une vision prévisionnelle en lien avec les orientations GPEC et qui pourra être amenée à évoluer au plus près de la réalité du marché de l'emploi.

### Analyse de la CFE-CG

Ce projet prévoit l'arrêt d'exploitation (avec une reprise de bail envisagée par Orange Store) ou la fermeture de 160 boutiques en Agence Distribution maximum entre 2023 et 2026. Arguant d'une baisse des flux clients et des actes commerciaux, la direction souhaite la bascule de son réseau de distribution au sein d'une structure « mieux- disante » sur le plan des coûts. Orange Store est ainsi une filiale taillée sur

mesure pour pérenniser et maximiser la rentabilité, au grand dam des personnels et des clients. Nous déplorons la fermeture de boutiques rentables et un discours empreint d'arguments fallacieux et tronqués servant cette course à la filialisation du réseau. Rester en AD rime désormais avec des temps de trajets revus à la hausse et des avantages sociaux revus ... à la baisse !



## Projet de changement d'horaires de la boutique de Venette

- ✓ Information – **Déclaration préalable de la CFE-CGC sur la modification des horaires de la boutique de Venette, [cliquez ICI](#)**

L'ensemble des OS ont refusé la consultation par le vote unanime du changement de l'intitulé de ce point information/consultation imposé par la direction. Les salariés doivent avoir du temps pour organiser leurs congés et autres gardes d'enfant, etc...

	Aujourd'hui	Demain
Lundi	10h00-19h00	09h30-12h30 14h00-18h30
Mardi	09h30-19h	09h30-12h30 14h00-18h30
Mercredi	09h30-19h	09h30-12h30 14h00-18h30
Jeudi	09h30-19h	09h30-12h30 14h00-18h30
Vendredi	09h30-19h	09h30-12h30 14h00-18h30
Samedi	09h30-19h	09h30-12h30 14h00-18h30
amplitude	56h30	51h

### Analyse de la CFE-CGC

L'objectif principal étant de réduire les effectifs, la gestion du sous-staffing\* est désormais une pratique récurrente et routinière en AD. Pour ce faire, mettre en adéquation les effectifs et les flux clients passe par la réduction systématique des amplitudes horaires face aux clients. Soumis au seul indicateur pris en compte qui est la Valeur/Heure, nous continuons de penser que l'entreprise devrait prendre davantage en considération ses salariés, en réduisant la \*Sous-effectif

charge de travail et en maintenant un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Le fait que rien ne garantisse la pérennité de ce nouveau planning de service, que rien ne garantisse la pérennité même de la boutique, les personnels en AD sont à l'évidence voués à une insécurité professionnelle permanente, source de démotivation et de désengagement. Rien n'est permanent... sauf le changement.

## L'arrêt des activités de l'UFR et réaffectation des activités tertiaires

- ✓ Consultation

La mission de l'UFR est l'activité de l'**éditique** : imprimer, mettre sous plis et remettre à La Poste dans le respect des délais et des exigences de qualité et de sécurité l'ensemble des documents pour les clients d'Orange en France et les documents à destination des salariés. La diminution des flux continue inexorablement sa baisse. En 2024 elle sera un peu moins forte qu'attendue car la mise en place de la loi de finances pour le marché B2B a été différée d'un peu plus d'un an, mais les premiers effets se matérialiseront en 2025. La

dématérialisation sur le marché Grand Public s'est poursuivie en 2023 et continuera en 2024 et au-delà. A travers ces données, on pressent l'effet d'accélération du décommissionnement du cuivre car les 56% de factures papier restantes sont majoritairement pour des clients RTC. Ainsi nous estimons d'ici à 2030 une volumétrie autour de 10M de plis/an soit moins d'un million par mois.

#### Vote des élus : Contre à l'unanimité

CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO COM, SUD

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC **vote contre** l'arrêt des activités de l'UFR, notre opposition vise à protéger les emplois au sein de notre entreprise.

Conformément à L'Accord **sur les Principes fondamentaux Perspectives-Emplois-Compétences-Développement Professionnel-Mobilités du 05/03/2010, la CFE-CGC et les autres OS font chorus et réclament l'ouverture d'une**

**négociation visant** : à étudier et explorer des alternatives plus approfondies afin de sauvegarder la qualité, le savoir-faire et l'expérience de nos collaborateurs et éviter ainsi des fermetures précipitées. Nous dénonçons également le fait que la direction n'a pas permis à ses salariés de bénéficier de négociations afin de mieux accompagner leurs départs, conformément aux accords.

## Rapport de la commission Emploi et Formation sur le bilan annuel de l'emploi la DOGNE 2023

- ✓ Information

Les effectifs actifs diminuent de 6,5% entre décembre 2022 et décembre 2023 (vs 9% entre décembre 2021 et 2022). Les CDI baissent de 6,2% (vs 9,3% entre décembre 2021 et 2022). Les CDD sont en forte baisse avec 47 contrats finalisés fin 2023 (vs 68 contrats fin 2022). Les contrats en

alternance baissent de 5,5% entre décembre 2022 et 2023, à un rythme légèrement inférieur aux effectifs en CDI. Les alternants représentent 5,19% de l'effectif en activité (vs 5,15% fin 2022). Le taux de féminisation est en légère augmentation entre décembre 2022 et 2023 passant de 37% à 37,3%.

## Analyse de la CFE-CGC

Ce rapport met en exergue sans grande surprise une baisse tendancielle des effectifs. Cette réduction continue des effectifs pose la problématique de la perte de compétences, de la charge de travail accrue pour ceux qui restent. Cette hémorragie et une pyramide des âges accusant le poids des années (âge moyen 47 ans) interrogent sur l'efficacité opérationnelle. Il est urgent de gérer ce vieillissement ainsi que le transfert des connaissances, sans omettre les

adaptations de postes. Comment faire aussi bien, voire mieux avec moins de personnels ?

Face à cette quadrature du cercle, la sous-traitance et la polyvalence ont leurs limites. Le coût de l'inefficacité opérationnelle, de la non-qualité, l'insatisfaction des personnels et des clients peuvent réduire à néant un plan massif de réduction des coûts.

## Point à la demande des élus du CSEE sur la lutte contre la discrimination

### ✓ Information

Le contexte : Une interpellation par les IRP sur une/des situations de racisme supposé, un accord Orange en France qui couvre l'ensemble des champs de la discrimination, avec 2 domaines particulièrement mis en avant : l'égalité professionnelle Femmes / Hommes et le handicap. Le sujet des discriminations liées aux origines est peu abordé / peu visible. La nécessité de se questionner sur nos pratiques et de travailler sur un plan d'action DO. Racisme et discrimination raciale : quelle différence ?

**Le racisme** désigne des idéologies qui définissent la différence et hiérarchisent des groupes de personnes en

fonction de leur appartenance ethnique, leur religion, leur origine, ... Le racisme se traduit par des propos, des comportements ou des violences à l'égard d'une personne en raison de son origine ou de sa religion vraie ou supposée.

**La discrimination raciale** désigne tout traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de : L'origine réelle ou supposée, L'appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une « race » ou une religion déterminée.

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC a demandé la tenue d'un CSEE extraordinaire le 25 avril 2024 pour faire suite à des événements récents survenus au sein de notre DO sur des comportements discriminatoires à caractère raciste. La direction nous a présenté un plan d'action et la création d'une commission d'élus

représentants toutes les OS avec la direction sur le sujet afin de prendre les mesures et actions communes.

La CFE-CGC a demandé des réponses aux questions posées lors du CSE extraordinaire. La direction reconnaît que ces comportements sont inadmissibles.

Prochain CSEE DOGNE à Schiltigheim le 26 & 27 juin 2024

<b>VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE</b>	<b>Élus CSEE DO GNE:</b> <b>AD GNE:</b> Sami BOUSLIMI <b>A2P GNE :</b> Alexandre ROBLOT <b>A2P GNE :</b> Ychena HEDDOUCHE <b>DE DO GNE :</b> Bertrand GEILLER <b>UCI Est :</b> Mourad KHANNOUSSI <b>UCI Est :</b> Olivier Marcus <b>USC :</b> Dabia BENMOUFFOK	<b>Élus suppléants CSEE :</b> <b>AD GNE :</b> Leïla BELAYACHI <b>AD GNE :</b> José FIGUEIREDO <b>A2P GNE :</b> Leïla HAMMICHE <b>DE GNE :</b> Isabelle GABRY <b>DOMP GNE :</b> David ATADEGNON <b>UCI Nord :</b> Djamel REJDAL <b>USC GNE :</b> Florence TAVERNE	<b>Commissions CSEE :</b> <b>Emploi Formation :</b> Olivier MARCUS et Alexandre ROBLOT <b>Egalité pro :</b> Isabelle GABRY et Christine BONDUELLE <b>Handicap :</b> Corine OURIAGHLI et Ychena HEDDOUCHE <b>ASC :</b> Vinciane LASSELIN et Rachid BOUDAUD <b>Restauration :</b> Stéphanie VERCRUSSE <b>Des marchés :</b> Bertrand GEILLER <b>Projets Economie Evolution des marchés :</b> Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLO <b>Représentant syndical :</b> Marc LEPIN
---	---	---	--



**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :  
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

