



SOMMAIRE

| | |
|--|---|
| État des lieux des relations sociales et des conditions de travail chez Orange : entre espoirs et réalités. | 1 |
| Vers la disparition des boutiques Orange !..... | 2 |
| Consultation sur la création de l'AD DOGO : inquiétudes et recommandations des salariés..... | 2 |

État des lieux des relations sociales et des conditions de travail chez Orange : entre espoirs et réalités.

500 !

... Non ce n'est pas l'objectif de recrutements externes en CDI d'ici 2027, un des objectifs (ne pas comprendre engagement surtout...) de l'accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels. Cet accord est qualifié de « responsable » par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe, fruit d'un « dialogue social constructif ». Dans notre entreprise quand une organisation syndicale adhère à un accord, c'est un engagement, une responsabilité, on parle alors de « partenaires » sociaux. Et pourtant cet engagement quand il est syndical semble bien moins correspondre aux valeurs d'attention, de responsabilité ... voire d'audace !

Non il ne s'agit pas du **montant de l'intéressement supplémentaire au titre de l'année 2024 demandé par la CFE- CGC** auquel le Conseil d'administration a décidé le 12 février de ne pas donner de suite favorable. Pourtant, cette année, la demande n'est pas formulée trop tardivement et bien avant le Comité d'audit examinant les comptes... simplement elle intervient dans un contexte de performance économique : « *toujours plus difficile en raison notamment de la décroissance des activités commerciales* » ...

Il pourrait s'agir du montant en euros de la proposition de mesure d'augmentation collective pour les salariés non-cadres et cadres de droit privé ou fonctionnaires dont le salaire de base est inférieur à 35 000 €....

500... un thermomètre particulièrement fiévreux des premiers résultats de l'enquête triennale CNPS Orange 2024 ?

Bien qu'elle reste positive, la fierté d'appartenance à Orange chute de 19 points en 2024 !

Avec plus de 32 000 réponses des personnels du groupe Orange en France, le taux de participation global 2024 est en forte hausse à 55%. Entre 2021 et 2024 les principaux indicateurs de risques psychosociaux sont eux tous orientés à la baisse. L'intérêt pour cette enquête illustre le besoin des collaborateurs de s'exprimer sur leurs conditions de travail. Les 2 500 pages de réponses à l'unique question ouverte soulignent **une tension chez un nombre croissant de personnels**. Une réalité que nous constatons malheureusement à votre contact. La CFE-CGC Orange s'est massivement mobilisée pour que cette enquête soit menée en fin d'année 2024. Nous constatons que nos inquiétudes étaient fondées.

Quelques premiers exemples : Si l'équilibre vie pro/vie perso semble globalement perçu positivement, Fabien, pilote de la Conduite d'Activité à l'UCI O, cherche toujours la référence à la règle d'ancienneté sur son poste que lui oppose sa responsable de domaine pour lui refuser la possibilité de demander une journée de télétravail.

L'insécurité professionnelle en légère croissance en 2021 connaît une accélération. A la question « ma sécurité d'emploi est menacée », le score chute de manière spectaculaire de 33 points, ce qui le ramène en deçà des résultats de 2009. **67% des salariés considèrent « être en train de vivre ou s'attendre à vivre un changement indésirable dans leur situation de travail ».**

Sylvie, fonctionnaire, 41 années de maison FT/Orange a tout connu depuis qu'elle a prêté serment (notamment le reclassement qui fut en fait pour elle synonyme de déclassement). Au printemps 2025, elle quittera définitivement son emploi qui consiste aujourd'hui à traiter mécaniquement des dossiers clients. Ces dernières années ont été jalonnées d'adaptations, de montées en compétences, d'un changement de site ... sans pour autant pouvoir bénéficier de la reconnaissance à laquelle il lui semblait pourtant avoir droit ! **Son départ créera un vide, un vide de plus sur ce plateau qui en est déjà plein.**

Le soutien entre collègues est largement plébiscité. Le collectif de l'équipe se renforce depuis plusieurs années. 84% des collègues partagent leurs savoir-faire. Le management de proximité est un pilier social reconnu.

L'indicateur du soutien hiérarchique progresse régulièrement depuis 2012 et s'améliore encore en 2024. Au quotidien, les managers de proximité sont toujours appréciés mais si globalement ces derniers considèrent être écoutés de leur propre hiérarchie, leur ressenti de pouvoir influencer les transformations se réduit. **Seulement 61% pensent que « leur avis est réellement pris en compte ».**

Sur la période 2021-2024, les réorganisations se sont multipliées et sont perçues comme moins bien accompagnées. La proportion des répondants ayant connu plus de deux réorganisations a triplé. La concertation autour des changements est toujours appréciée mais le sentiment que l'avis exprimé est réellement pris en compte est cependant négatif. Le score d'accompagnement aux changements diminue de 12 points pour plusieurs directions.

Que nous dit Stéphanie, transverse de la Direction Commercialisation; « il y a encore peu, lorsque nous vivions une transformation de nos activités, il y avait de l'écoute et surtout la possibilité de coconstruire le futur quotidien de travail », « **Désormais c'est la Direction métier qui dirige tout depuis Paris.** Il n'y a aucune place pour l'échange en local avec les managers sur le métier ». « Cela produit un seul effet : le désengagement et la perte d'implication, on ne recherche même plus à améliorer les processus, c'est dramatique pour l'efficacité opérationnelle ! »

500 au-delà des mots, les maux ! Les situations sont réelles, nous tentons de les accompagner parfois dans l'indifférence de ceux qui martèlent l'intérêt pour le dialogue social. Bien entendu, les prénoms

ont été changés, c'est sans-doute un révélateur de l'époque où des mails sans-signature détruisent le pacte social.

Les représentants syndicaux apparaissent comme les derniers protecteurs de leurs collègues dans ce contexte social dégradé. La confiance que place en eux l'ensemble du personnel, en tant que « système de veille et d'alerte » progresse significativement de 5%.

Vers la disparition des boutiques Orange !

Information consultation du CSEE DOGO concernant le projet d'arrêt d'exploitation de la boutique du Mans Minimes pour le second semestre 2025

Pas de surprise : **on reprend exactement les mêmes documents, on change juste le nom de la boutique sacrifiée. Nous combattons l'anéantissement de notre outil de travail, méthodiquement orchestré depuis des années.**

Et pendant ce temps, l'épée de Damoclès continue de peser sur les salariés des dernières boutiques Orange encore sous pavillon "maison-mère".

Consultation sur la création de l'AD DOGO : inquiétudes et recommandations des salariés

Consultation sur le projet de création de l'Agence Distribution Grand-Ouest

Que de réorganisations, de fermetures d'agences... Il a été démontré durant l'enquête des mandatés CSSCT de l'AD Grand Ouest que les salariés des boutiques se sont résignés à cette instabilité au sein de la distribution physique, inquiets du manque d'informations, de la pérennité de leur poste, des coûts indirects des gardes d'enfant et de transport à leur charge.

Perplexes sur les **risques routiers induits par les trajets toujours plus longs**, les salariés de notre future AD Grand-Ouest **expriment le souhait d'un accompagnement concret et durable :**

- un pilotage / une coordination et convergence des meilleures pratiques identifiées.

- un processus d'accompagnement qui garantisse l'équité de traitement selon l'origine des territoires (règles applicables notamment au niveau RH, comme par exemple le cadre de validation du télétravail...).

A date, **aucun travail de fond n'a permis de rassurer chacun sur son utilité au travail** ; certains salariés constatent un écart grandissant entre leur fiche de poste et les missions qui leur sont confiées. **La succession des transformations sur les territoires a**

Et d'ailleurs, on peut avoir une pensée pour les représentants du personnel, au-delà des « guerres de postures de ce monde parallèle des organisations syndicales »

Ah oui, 500... c'est l'exacte distance en mètres selon Mappy qui sépare le 12 Rue Julien Pesche (bâtiment du Mans où se tient les CSEE) du 14 rue des minimes où notre vitrine de centre-ville, notre outil de production, **fait l'objet d'un projet d'arrêt d'exploitation...**

Vote de la CFE-CGC

Face à ce cynisme industriel, **la CFE-CGC refuse de cautionner ce projet d'une violence sociale inacceptable**, justifié par des arguments économiques toujours aussi opaques. À moins bien sûr qu'on ne parle des juteux avantages financiers d'une filialisation... obtenus sur le dos des hommes et des femmes qui faisaient vivre ces boutiques.

malheureusement impacté des perspectives d'évolution engagées pour certains salariés, occasionné une multiplication de démissions, de classement en inaptitude et de licenciements.

En outre, les personnels transverses qui interviennent en boutique et qui y sont présents jusqu'aux derniers jours, ne bénéficient à date d'aucun accompagnement, qu'il soit financier, "psychologique" ou même de reconnaissance telles que prévues dans les accords et autres décisions unilatérales.

Vote de la CFE-CGC

Pour l'avoir déjà constaté lors des précédentes fusions d'autres unités, ce regroupement des deux AD engendrera une perte de proximité managériale ainsi qu'un manque de visibilité sur les évolutions de carrière.

La CFE-CGC demande la présentation en CSE de bilans reprenant l'adéquation des actions conduites avec les préconisations de la CSSCT de l'AD Grand Ouest.

Les élus CFE-CGC ont voté **contre** ce projet de création de l'AD Grand-Ouest.

| | | | |
|---|--|--|---|
| VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE | Élus titulaires CSEE : Eddy JEGOU Laurence LE BOTT Eric PICOT Vincent BODIGUEL Isabelle ROSSOLIN Nizar DJEMAA Anne-Sophie HAQUIN Bérengère CARPENTIER Mohamed MALEK Sophie CHAPLAIN | Élus suppléants CSEE : Laurent DELAVIGNE Emilie AUBIN Martial LAGEON Enora PENE Régis RADUREAU Naouel LIMAM Laurent KHELIFA Virginie BEJI RUELLE Mélanie LEYRAL Enoa GUENNO | Commissions CSEE : Emploi Formation : Ronan Kerautret, Thomas Roger, Bruno Visine Commission Handicap : Virginie Beji Ruelle, Naouel Limam, Ronan Saiou Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Naouel Limam Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Orion Grondin Commission des Marchés : Isabelle Rossolin, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Emilie Aubin, Boualem Zerzour Egalité Professionnelle : Laurence Le Bott, Enora Pene, Marie Belaid Représentant syndical : Olivier Ombredane |
| | | | |



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-go/>

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

