



SOMMAIRE

« Orange Demain » : notre vision pour l'avenir de l'entreprise !.....	1
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : anticiper pour mieux agir !.....	1
Projet de création de l'Agence Distribution Grand Ouest.....	2
Activités Sociales et Culturelles : préparer la nouvelle année !	2

« Orange Demain » : notre vision pour l'avenir de l'entreprise !

Aujourd'hui, plus que jamais, l'actualité sociale de notre groupe est malheureusement exposée médiatiquement...

Les salariés nous partagent leurs profondes inquiétudes à commencer par celle de leur charge de travail induite par la diminution drastique des effectifs de la DOGO et les impacts du démantèlement de certains bassins d'emplois. Naturellement ils expriment leur tristesse au regard des dramatiques événements de notre territoire.

C'est l'occasion ici et de nouveau d'exprimer notre reconnaissance aux managers de terrain qui connaissent et partagent le quotidien des équipes qu'ils protègent et préservent autant que possible de multiples formes de violence sociale.

- Est-il nécessaire de rappeler les licenciements récents chez Orange Bank, les 35 postes supprimés chez Viaccess-Orca ou encore les 640 postes Orange Business assortis d'une délocalisation à l'île Maurice ?
- Est-il nécessaire de rappeler l'absence de projet d'envergure, d'acquisitions significatives ces trois dernières années particulièrement sur des secteurs stratégiques comme Orange Business, Orange Cyberdéfense ou l'Afrique ?
- Est-il nécessaire de rappeler l'expression du profond désarroi des salariés subissant l'abandon du contrat social, le manque d'ambition de Lead the future, leur évident scepticisme exprimé, hier au travers de Voice Up... et demain sans-doute dans l'enquête triennale conditions de travail et stress ?

Pour se libérer de la dépendance excessive de notre Direction nationale aux attentes à court terme des marchés et obnubilée par la génération de cash, la CFE-CGC Orange propose une alternative : **notre projet "Orange Demain !"**, que nous défendons activement auprès des représentants de l'État et des actionnaires.

La CFE-CGC Orange est persuadée qu'un autre avenir est possible pour Orange et propose quelques pistes simples mais de nature à

embarquer tous les personnels dans un projet de développement de long terme, enthousiasmant, respectueux de notre contrat social et favorable à nos actionnaires.

« Orange demain ! », c'est tout à la fois :

- Une nouvelle ambition stratégique,
- Une organisation cohérente des opérations,
- Un projet social pour valoriser les personnels.

Orange a aussi besoin de marges de manœuvre pour financer des opérations de croissance externe ou des partenariats stratégiques.

Evoquons, par exemple, quelques principes du référentiel de l'ANACT (l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui rappelle que pour aboutir à des décisions favorables à la santé des personnes et à la performance de l'organisation, tout en intégrant les enjeux de transformation, il faut entre autres une démarche collective, concertée :

- Qui cherche à mobiliser durablement l'ensemble de l'entreprise,
- Qui s'appuie sur un engagement et un travail commun de la Direction, des salariés et des représentants du personnel.

Sur ces aspects nous avons défendu par exemple le besoin d'innover et proposons de faire preuve de créativité dans l'organisation du temps de travail. Un salarié doit pouvoir choisir de travailler plus à certaines périodes de sa vie où il a besoin de davantage de ressources financières, et inversement de travailler moins lorsqu'il souhaite consacrer une plus grande partie de son temps à d'autres sujets que son emploi salarié.

Nous défendons également sur ce territoire un respect mutuel pour tendre à cette démarche collective, concertée.

Est-il nécessaire de rappeler qu'un dialogue social de proximité, sincère et respectueux nécessite d'être au moins deux !

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : anticiper pour mieux agir !



Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) n'est pas qu'un outil de prévention réservé à de seuls initiés.

Vos élus de la délégation CFE-CGC se sont exprimés sur la nécessité de ne pas attendre la

consultation obligatoire de fin d'année s'agissant des mises à jour.

Vote de la CFE-CGC

A ce titre, **cette consultation pour laquelle nous avons donné un avis favorable**, va notamment permettre à l'UCI Ouest de réinternaliser certaines activités confiées jusqu'alors en totalité à nos partenaires, autoriser l'achat de matériel et la mise en place de formations essentielles à la maîtrise de ces nouvelles activités. **Vos élus militent au quotidien à la ré internalisation des activités !**

Projet de création de l'Agence Distribution Grand Ouest

Rien d'étonnant dans ce projet tant le réseau de distribution de Normandie Centre méthodiquement démantelé depuis des années a accentué le déséquilibre de plus en plus flagrant avec son voisin de l'ouest.



Voici les points critiques sur lesquels nous sommes particulièrement en alerte

- **Impact sur les salariés :** notamment en termes de repositionnement et de changements de rattachements managériaux. La direction va-t-elle enfin tirer les leçons de regroupements récents (ATE...) et éviter toute démotivation associée ou le sentiment qu'une agence en absorbe une autre
- **Efficacité opérationnelle :**

bien que le projet affiche l'efficacité opérationnelle, il existe un risque de centralisation des opérations entraînant un éloignement des sites distants du collectif.

- **Accompagnement du changement :** il reste à voir si les ressources allouées qui y seront consacrées seront suffisantes pour gérer les impacts humains et opérationnels

de cette « fusion » d'autant qu'il n'apparaît pas clairement comment les mesures d'accompagnement seront concrètement mises en œuvre ni si elles seront adaptées aux besoins spécifiques des salariés.

- **Contradiction entre synergie et autonomie :** le projet prône la synergie entre les équipes tout en centralisant les opérations. Cela peut créer des incohérences dans la manière dont les équipes interagissent et collaborent notamment au regard des histoires et des usages entre les deux AD.
- **Évaluation des impacts environnementaux :** l'analyse des conséquences environnementales semble restreinte et, réalité géographique oblige, pourrait ne pas prendre en compte tous les aspects liés à la décarbonation et à la responsabilité sociale de l'entreprise.

Vote de la CFE-CGC

Nous avons obtenu un calendrier plus réaliste permettant aux élus et mandatés de réaliser ses travaux d'accompagnement dans des conditions acceptables ne serait-ce que pour tenir compte des projections et impacts concernant le plan social déguisé, autrement appelé et marketé ... TPS !

Activités Sociales et Culturelles : préparer la nouvelle année !

En cette veille de Noël, vos représentants CFE-CGC de la commission des Activités Sociales et Culturelles vous souhaitent de passer d'excellentes fêtes de fin d'année avec celles et ceux qui vous sont chers.

Mais au-delà d'une période festive cette fin d'année 2024 est aussi une période de transition pour vos prestations ASC. En effet, les élus du CSEE voteront plusieurs propositions ; d'abord la répartition du budget 2025 ainsi que la gestion de celui-ci et sûrement pour de nouveaux prestataires et quelques nouveautés.

Comme pour l'exercice 2024, vos élus CFE-CGC proposeront de nouveau un programme et un mode de gestion de vos activités que nous soutenons et qui a fait ses preuves en termes de satisfaction dans les CSEE d'OFS et SCE. Nous proposerons également ce que nous considérons comme des améliorations sur le modèle de gestion existant car sans trahir de secret, nous pensons qu'il est vieillissant et inadapté à vos attentes et vos besoins.

La confiance que vous nous avez accordée, reste notre fil rouge dans tous nos travaux !

Il va sans dire, qu'en ne détenant pas la majorité, ces propositions puisqu'elles émanent de notre organisation, feront sûrement l'objet d'un désintérêt de celles et ceux qui pensent être la seule voix et la seule voie possible pour les salariés qu'ils disent représenter, faisant fi de vos souhaits.

La CFE-CGC a toujours choisi et choisira toujours la défense de vos intérêts même si cela nécessite d'accepter les changements et de s'adapter aux modes de vie d'une société qui évolue et change, in fine bouscule les préjugés et les vieux dogmatismes enracinés.

Nos certitudes, c'est que la gestion que l'on propose n'est pas révolutionnaire mais basée sur le bon sens et la rigueur. Pour preuve avec nos collègues bénéficiant des prestations ASC lorsqu'elles sont gérées par la CFE-CGC Orange, sont en grande majorité très satisfaits et nous renouvellent leur confiance depuis plus de 15 années, alors pourquoi pas vous ?

Comptez sur notre persévérance et notre détermination sans relâche sur l'année qui se termine et celle qui se profile !

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 Enoal GUENNOC	Commissions CSEE : Emploi Formation : Ronan Kerautret, Thomas Roger, Bruno Visine Commission Handicap : Virginie Beji Ruelle, Mathilde Mascle, Naouel Limam 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 Belaïch 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

