

Vos élus soulèvent des préoccupations importantes concernant la dégradation des conditions de travail des salariés de la DEGO plus précisément sur l'évolution des statuts des cadres et la transition vers les véhicules électriques chez Orange. Ce document met en lumière les défis auxquels sont confrontés les personnels et propose des pistes de réflexion pour améliorer la situation.

Un jeu dangereux dans nos statuts !

Les cadres CEA sont-ils dans le viseur ?

Rappel de la définition du **statut CEA (cf anoo)** Les Cadres Exécutifs Autonomes [CEA](#) sont des cadres qui disposent d'une grande autonomie dans la gestion et l'organisation de leur travail. Compte tenu de cette latitude d'organisation, leur temps de travail est calculé en nombre de jours par an. Chez Orange, ce « forfait jour » est de 207 jours travaillés par an, avec 20 Jours de Temps Libre (pour un temps plein). Ces Jours de temps libre (JTL) s'ajoutent aux congés annuels (25 jours pour un temps plein).

Tandis que les cadres exécutifs autonomes (CEA) voient leur autonomie menacée, une nouvelle réalité se dessinerait-elle chez Orange ? La création d'un troisième statut de fait, un mélange hétéroclite entre le statut de CEA et celui de cadre opérationnel de proximité (COP).

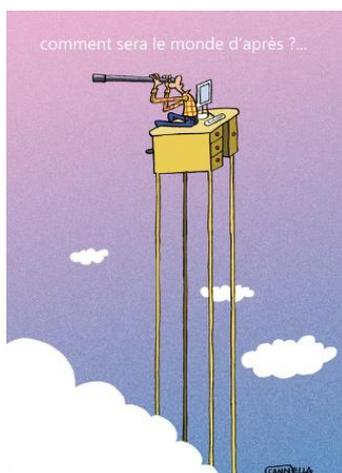
La stratégie ? S'accaparer tous les avantages sans contrepartie !

La Direction cherche à bénéficier des avantages de chaque statut sans en assumer les inconvénients :

- ◆ **Flexibilité à la carte** : La Direction demande aux CEA de travailler comme des COP, avec une grande disponibilité, mais sans les mêmes garanties.
- ◆ **Contrôle renforcé** : Les contraintes du statut de COP sont progressivement étendues aux CEA, limitant leur autonomie.
- ◆ **Des responsabilités accrues** : Nos missions s'élargissent sans que nos droits soient revalorisés.

Les conséquences sont claires :

- ◆ **Dégradation de nos conditions de travail** : Augmentation de la charge de travail, stress accru, difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- ◆ **Perte de motivation** : En nous mettant dans une situation floue, l'entreprise sape notre engagement.
- ◆ **Inégalité de traitement** : Les différences de traitement entre les différents statuts se creusent, créant un climat de méfiance.



La CFE-CGC s'engage fermement à améliorer les conditions de travail des salariés, tant en ce qui concerne leurs statuts que leurs environnements et outils professionnels. Votre syndicat affirme sa détermination à s'opposer à toute tentative de la Direction de dégrader la qualité de vie au travail

Force de Vente : Cap sur l'Électrique !

Depuis plusieurs mois, les véhicules de la force de vente (AM, KAM, BM, RDV) avec remisage à domicile sont progressivement remplacés par des véhicules électriques. Le modèle le plus courant est la Renault Mégane, bien que dans certaines Directions Entreprises (DE), ce soient des Jeep. Espérons ne pas voir arriver des Renault Zoé.



Malgré la proximité du Salon de l'Auto, nous ne commenterons pas le choix des véhicules, même si ces nouveaux modèles, en

particulier la Mégane, offrent un confort et une sécurité accrus.

Nous allons ici aborder plusieurs axes d'améliorations et des points qui restent sans réponse de la part de la Direction :

✓ Formation à l'utilisation des véhicules

La formation à la conduite et à l'utilisation des fonctionnalités digitales des véhicules électriques est insuffisante. Ce type de véhicule exige un minimum de connaissances pour gérer la recharge, le pré conditionnement de la batterie, l'autonomie et la connectivité à distance. Or, la plupart des livraisons se font en à peine 10 minutes, un temps largement insuffisant pour une formation complète. Heureusement, quelques formations en e-learning existent, mais elles restent trop rares.

✓ Recharge à domicile

L'entreprise propose une solution de remboursement via un câble intelligent pour la recharge à domicile. Cependant, aucune vérification de la sécurité des installations électriques du collaborateur n'est effectuée, et il n'y a pas de prise en charge, même minimale, pour l'installation d'une prise renforcée afin d'éviter les risques de surchauffe.

De plus, pour les salariés résidant en appartement, la recharge à domicile est pratiquement impossible, un aspect qui n'a pas été suffisamment pris en compte.

✓ Recharge sur les sites Orange

C'est le sujet qui cristallise le plus d'inquiétudes. Sur de nombreux sites de la DEGO, le nombre de bornes de recharge est insuffisant, et la puissance est limitée à 22 kW. Certains sites disposent même de bornes obsolètes, inadaptées aux besoins actuels.

Nous ne pouvons que regretter le manque d'anticipation de la Direction quant à l'augmentation du parc de véhicules « propres » et au besoin accru de bornes de recharge. Des scènes parfois surréalistes témoignent des tensions entre collègues concernant le non-déplacement des véhicules après la fin de charge. Il est essentiel que le civisme prévale, et que chacun respecte un temps de charge raisonnable pour permettre à tout le monde de recharger son véhicule.

De plus, l'entreprise devrait permettre à ses salariés disposant de voitures électriques personnelles de recharger leurs véhicules sans subir la pression des collègues utilisant les véhicules de l'entreprise.

Une fois encore, La Direction ne semble pas se donner les moyens de réussir cette transition pourtant indispensable. Les dispositifs en place ne permettent pas de garantir une expérience salarié satisfaisante et sereine.

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- ▶ Clarification immédiate du statut des salariés de la DE et respect de leurs droits
- ▶ Plan de migration vers le tout électrique à temporiser au regard des anomalies relevées
- ▶ Aide à l'installation pour la recharge à domicile pour les salariés déjà équipés de véhicules électriques



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



AUBIN Emilie ; DASSONNEVILLE Gaël ;
DELAVIGNE Laurent ; ESTOREZ Stéphanie ;
JEGOU Eddy ; KERAUTRET Ronan ;
LIMAM Naouel ; VISINE Bruno ;
ZERZOUR Boualem

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC

