



# CSEE DOGO

2,2 milliards, on veut notre part sous le sapin !



**Décembre**

**Dans ce numéro : 2020**

## Edito

Les instances consultatives du personnel sont incontournables, même en situation d'État d'urgence. Orange pourrait et devrait donner toute leur place aux salariés et à leurs représentants dans une période où le mal vivre tend à se généraliser.

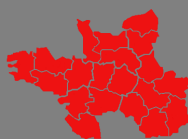
De plus en plus de collègues sont à bout de nerfs, les situations de tension se multiplient. Hélas, rien n'épanche la soif de restructurations qui touche la direction : après les boutiques et les services clients, l'évolution des marchés des clients entreprises a failli passer sans s'arrêter sur le pas de la porte du CSEE, pourtant lieu de croisement d'opinions et d'avis des différentes parties impliquées : il a fallu la détermination et le rassemblement de toutes les organisations syndicales et des élus pour que la direction convoque une réunion extraordinaire du CSEE sur le sujet.

Les tensions sont réelles dans toutes les unités, en front comme en back office. Le virus ne porte pas toute la responsabilité : manque de personnels dans la quasi-totalité des métiers et unités, manque de visibilité sur l'avenir même à court terme, réseau cuivre dégradé et FTTH promis mais attendu depuis trop longtemps ajoutent des incivilités à des vécus au travail et dans le travail où le stress tient déjà une part trop importante.

Pourtant les moyens existent pour mieux vivre chez Orange !

Les 2,2 milliards d'euros dégagés par les remboursements de trop versés au fisc français rajoutent à Orange des moyens supplémentaires pour mener sans attendre une politique sociale et industrielle digne du 21<sup>e</sup> siècle et pour entendre ce que les représentantes et les représentants du personnel et de la CGT répètent depuis des années :

- Stopper immédiatement la casse des emplois et des services,
- Garantir des conditions de travail et de salaires dignes,
- Garantir un haut niveau de prestations et de services aux usagers, clients, collectivités ou entreprises,
- Garantir des débouchés aux jeunes issus des cursus de formation des métiers,
- Garantir la place d'Orange dans le peloton de tête des opérateurs de réseaux et services de télécommunications..



Les élu(e)s CGT vous souhaitent, malgré cette période compliquée, de bonnes fêtes de fin d'année

**Page 2 :**

**Formation**



**Page 2 :**

**Formation**

**Page 3 :**

**ASC**



**Page 3 :**

**Covid 19 en AD**

**Page 4 :**

**Restauration collective**



## Formation

## l'information comme orientations !

Devenir l'entreprise apprenante de référence, tel est le credo d'Orange France depuis l'an dernier au travers de 3 priorités décrites dans le document présenté auparavant :

- Adapter nos compétences pour garantir l'excellence client
- Développer, dans tous nos métiers, la pratique et l'usage de la data, de l'intelligence artificielle et de la cyber sécurité
- Offrir à chacun la possibilité de développer ses compétences

La CGT réitère ses inquiétudes sur les risques psychosociaux induits par la politique de non-remplacement des départs en retraite et la disparition de la transmission des savoirs et compétences qui permet à Orange d'axer sa politique de formation sur la multi-compétence et « l'agilité » des salarié(e)s en souhaitant rendre le ou la salarié(e) « acteur de sa formation » au travers du Plan de Développement des Compétences, mais pour quels métiers ?

Comment donner envie aux collaborateurs de se former avec un manque de visibilité et de perspective sur la pérennité des sites et des activités,

La vitrine du PDI (Plan Individuel Formation) semble belle mais la robotisation et l'automatisation des métiers les font disparaître.

La forte croissance des formations, dites « digitales » pousse vers plus d'individualisme. et la CGT rappelle que tous les salariés ne sont pas égaux .

Certains seront plus autonomes et aptes à prendre en main leur apprentissage, d'autres non.

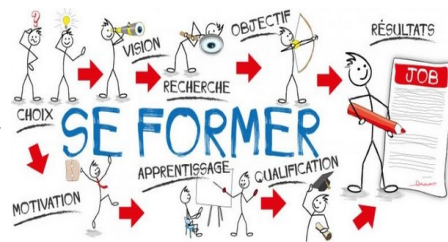
Quid du droit à

la déconnexion et du respect de l'équilibre « vie privée/ vie professionnelle » avec « l'entreprise apprenante » pouvant aboutir à de l'autoformation en dehors des horaires de travail ?

Quid de l'égalité de traitement entre les salariés selon leurs métiers ?

Référents/experts ou soutien/formateur ? Lors du départ des soutiens formateurs ce sont les référents, experts ou tuteurs qui doivent reprendre la présentation aux collègues de travail des nouveautés dans leur métier, en complément d'informations reçues par mails ou par des liens vers des tutoriels ou des plateformes (Plazza, etc.). Ces éléments sont diffusés parfois sans échange et mettent en difficulté l'ensemble des individus en charge de la mise en œuvre du processus. Ce ne sont plus des formations mais des informations qui ne permettent pas de réaliser les tâches ou activités dévolues à nos postes de travail.

Orange doit se donner les moyens d'assumer ses obligations légales et proposer, au-delà des prestations de formation de qualité, une vraie reconnaissance des compétences à ses salariés



## Plan de formation

## S'adapter aux chaises vides !

Orange axe sa formation professionnelle sur 3 priorités d'Engage 2025 : adaptation des compétences, développement des usages DATA, IA et cyber sécurité et enfin renforcement de « notre capacité d'adaptation collective ».

En terme de fonctionnement de la formation ce serait aux salariés de sélectionner les compétences qu'ils et elles pensent utiles à leur adaptation aux besoins métiers des années à venir. En clair à chaque salarié de se rendre employable par le développement de compétences dont Orange aura besoin ! Mais dans un cadre bien défini par les évolutions des emplois et des activités : le non remplacement des départs induit une surcharge de travail pour celles et ceux qui restent. Quand et comment concilier formation et réalisation des tâches ?

Quel engagement prend la Direction et quelle garantie offre-t-elle quant à la sécurisation du parcours professionnel de chaque salarié ?

Comme les années précédentes, l'impact de la GPEC est réel avec une déflation des effectifs qui permet à Orange d'axer sa politique de formation sur la multi-compétence et « l'agilité » des salarié(e)s en souhaitant rendre le ou la salarié(e) « acteur de sa formation » au travers du Plan de Développement des Compétences et de l'outil « Orange learning » qui reste une nébuleuse pour l'ensemble des salariés

Aujourd'hui, les besoins à Orange sont réellement d'assurer les liens intergénérationnels et de recruter massivement des plus jeunes sur tous les métiers.

La projection pour 2021 donne une baisse de 3% des heures de formation, après cette année 2020 compliquée qui a vu repousser, voire annuler de nombreuses formations présentielles.

Au-delà des chiffres, la CGT constate la forte croissance des formations dites « digitales », et comprend que Orange pousse vers plus d'individualisme, à travers les PDI (Plan Individuel Formation).

Alors que tous les salariés ne sont pas égaux, certains seront plus autonomes et aptes à prendre en main leur apprentissage, d'autres non. La CGT prône une politique d'apprentissage, vigilante à l'équité, et à la sensibilité de chaque salarié.



Activité Sociale et Culturelle et la CGT complètera avec Sportive. Un enjeu important pour les salariés notamment pour la plupart de ceux qui ne gagnent pas beaucoup et pour lesquels ces prestations peuvent apparaître comme un complément de salaire.

**Les ASCS ne sont pas un complément de salaire c'est une chose qui est claire d'un point de vue juridique. Car si c'était le cas le budget ASCS serait soumis à cotisations sociales employeur et salarié, soit une amputation de ce budget de 60% (40% CSEE et 20 % pour l'ouvrant droit), il ne lui resterait donc 40€ sur une base de 100. Un Hold-up que la CGT combat.**

Un hold-up directement enclenché quand un CSEE décide de faire une redistribution directe du budget au-delà d'un pourcentage minime de l'ensemble du budget.

La redistribution directe serait synonyme de chèques cadeaux, vacances, cultures ou tous autres types de versement qui se feraient sans participation de l'ouvrant droit avec les limites expliqués précédemment! Donc quand certaines organisations essaient de nous entrainer dans ces choix quasi exclusifs, la CGT rappelle ses positions.

Cela repose la question de fond, à quoi doit servir le budget alloué ASCS ? Pour la CGT, c'est un budget d'utilité à des fins de solidarité et de partages, pour permettre aux ouvrants droit d'avoir un accès aux vacances, à la culture et au sport avec toujours un fond de justice sociale.

Si chaque situation est individuelle, les réponses passent par des garanties collectives fortes, par un socle de répartition en fonction des besoins. La répartition du budget des ASCS n'est pas l'attribution d'une prime mais l'ouverture de droits.

C'est en ce sens que la CGT défend particulièrement le quotient familial allant au-delà du seul ouvrant droit.

Il y aura certainement un reliquat, cette année a été une année particulière du fait de la mise en place du CSEE et de la crise sanitaire, ce qui aura fortement perturbé bon nombre de règles établies.

La CGT fera des propositions d'utilisation de ce reliquat mais la précipitation est mauvaise conseillère. Le débat est nécessaire en commission ASC et les propositions viendront d'elle.

La CGT veillera à ce qu'il soit utilisé de manière équitable selon les valeurs défendues dans notre programme et dont certaines ont été exposées plus haut.



## Covid 19 en AD

## Où est la protection dans les boutiques ?

La lutte contre la pandémie, la santé et la sécurité des salariés doivent être les priorités N°1 chez Orange.

Cette nouvelle période de confinement est très mal vécue par un bon nombre de nos collègues.

Quant au soit-disant protocole renforcé dans nos boutiques, il n'est pas appliqué partout.

Un rappel des gestes barrières comme le port du masque et lunettes de protection en position accueil, le lavage des mains très souvent et systématique, la distanciation physique, aération 15 minutes dans les 3 heures ainsi que les symptômes de la maladie a été fait le 4 décembre lors d'une réunion téléphonique à laquelle participaient la directrice de L'ADNC, la RH et le docteur VALLEYS.

Malgré ce rappel, les différents processus de nettoyage sont plus qu'aléatoires, certaines boutiques n'ont toujours pas à ce jour de plexiglass et la pression sur les résultats des salariés n'aide pas à faire appliquer ces consignes.

La limitation de la circulation des clients n'est pas respectée : **C'EST DU GRAND N'IMPORTE QUOI !**

Une contrainte supplémentaire et non des moindres vient s'ajouter. La pause déjeuner en back office doit se dérouler avec une seule personne à la fois sans masque. Difficile à appliquer sans faire manger les collègues en 15 minutes !

Il est nécessaire de laisser plus de temps de pause déjeuner pour permettre aux collègues qui le peuvent de rentrer manger chez eux.

Nous demandons des analyses plus poussées, prenant en compte des conditions réelles d'applications, des mesures barrières au travers d'une inspection dans chaque boutique afin de permettre aux salariés de traverser cette épreuve dans un environnement plus serein.

Il est urgent de faire respecter l'ensemble des consignes et de ne pas faire passer le business avant la santé des salariés.

Un non-respect de ces règles entraîne un risque de santé pour vous, vos collègues et votre entourage cela engage également **la responsabilité pénale de la direction !**

**LA SANTE N'A PAS DE PRIX !**



Lors du Comité Social et Economique qui s'est tenu le 25 et 26 Novembre, une information sur le bilan restauration 2019 était présenté.

La CGT considère que la restauration collective doit rester la priorité afin de permettre l'accès à tous salariés à une restauration accessible, de qualité et à moindre coût pour ces derniers quel que soit l'établissement auquel ils sont rattachés. Une revalorisation de la subvention a été la bienvenue mais pourquoi avoir supprimé la majoration simple ? *Pas de réponse de la Direction.*

Les enquêtes mystères réalisées dans 5 restaurants démontrent que les engagements contractuels ne sont pas à l'attendu dans 4 restaurants sur 5. Seul Sodexo sur Rennes Orange Avenue semble répondre aux 5 critères. Doit-on voir là une attention particulière sur certains restaurants par rapport à d'autres ? *Pas de réponse de la Direction*

Bien sûr quelques travaux ont été réalisés pour améliorer l'accueil des convives, mais cela ne suffit pas, mais en revanche l'arrêt des travaux sur Nantes MLK, suite à une baisse de fréquentation n'est pas fait pour nous rassurer. Qu'en est-il exactement ? A quoi est due cette baisse ? Devons-nous voir dans cette suspension un mauvais présage ? *La Direction assure qu'il n'y a pas de fermeture prévue, mais que suite à une baisse de la fréquentation de 180 à 35 repas suite à non signature du CSE de SCE. Le projet est aujourd'hui en révision.*

L'ouverture de restaurants gérés directement par Orange ou de Restaurants Inter-Entreprises ou Inter-Administratifs doit être systématique sur les nouveaux sites. Or aujourd'hui, nous constatons que l'heure n'est pas à l'ouverture mais bien à la fermeture de nos restaurants (9 fermetures contre 2 ouvertures au niveau national).

Sur notre territoire, il est annoncé 19 restaurants Orange et 45 restaurants RIE/RIA, alors que le dossier national annonce 22 restaurants Orange. Que sont devenus ces 3 restaurants ? *Il s'agit là de fermeture de site pour au moins un des trois., pour les 2 autres la Direction doit revenir vers les élus. D'autre part, deux conventions ont été annulées sur 2 RIE (Caen et Montargis), suite à une fréquentation en nette baisse .*

La diminution des effectifs, la crise sanitaire et le travail à domicile favorise la baisse de fréquentation des restaurants par le personnel Orange ou des personnes extérieures . Pourquoi ne pas ouvrir nos restaurants à d'autres entreprises pour redynamiser la fréquentation ? *La direction répond être en recherche de nouvelles conventions pour redynamiser la fréquentation des restaurants mais difficulté sur certains sites à cause du prix du ticket d'entrée trop élevé.*

**Pour ce deuxième confinement, l'indemnité de 5,55 euros par jour est à nouveau mise en place jusqu'à nouvel ordre. Qu'en sera-t-il à la fin de ce confinement si l'entreprise à nouveau décidait de laisser une majorité des salariés en travail à domicile, comme cela a été le cas du 12 mai au 31 août ?**

*Le président de la Commission répond qu'il n'y a pas de décision du Comité National de Restauration sur la période du 11 mai au 31 août 2020 car le CNR est toujours en attente de réunion avec le RH groupe sur ce point.*

**La CGT demande l'octroi par l'entreprise d'un budget supplémentaire permettant le maintien de la restauration collective et une indemnisation des personnels en travail à domicile et ce durant toute la période du Covid-19.**



### Vos élu(e)s CGT du CSEE DOGO

ADNC : Luc Bléteau Bertin (76) , Nathalie Coinet, (45) , Houda David (76), Michèle Randonnet (28)

ADO: Yannick Gonon (44) , Jessica Le Mignot (22) , Magali Vallée (44)

DOMP: Michel Coleu (35),

SCO NC : Yannick Bonnichon (45)

SCOO : Véronique Pailler (29)

UI NC : Rémy Cazes (45) , Patrick Lainé, (37), Martial Ott, (76), Eric Volat (27)

UIO : Thierry Duval (85) , Cynthia Fontaine (44) , Jean Luc Lenain (44)

### Représentants syndicaux :

UIO: Alain Delecolle (49)

UINC : Patrice Morin (45)

Site Cgt Orange : <https://www.cgtfapt-orange.fr/>

