



## Déclaration préalable au CSE DOGSE du 23 novembre 2022

Les transformations organisationnelles, immobilières, structurelles s'intensifient dans le groupe Orange. La vision qui en est donnée aux salariés dans le bilan 2021 de votre politique, qu'elle soit sociale, de l'emploi ou des conditions de travail, est à l'image des années précédentes.

Ces choix politiques sont inacceptables, nous les condamnons, tout comme nous condamnons celles et ceux qui décident de les mettre en place.

Cette année encore, FOCom dénonce une situation de l'emploi, déjà très dégradée, qui empire d'année en année, ceci en dépit de nos mises en garde répétées, étayées par le vécu des salariés qui subissent les effets désastreux de votre politique : surcharge de travail, compétences perdues, dégradation du service rendu à nos clients, externalisation de nos activités y compris stratégiques, ...

FOCom lance une alerte sur l'empilement des transformations au sein du groupe, qui plus est dans un contexte global anxiogène. Est-il par exemple raisonnable de lancer conjointement les chantiers ATE et votre nouvelle stratégie de réseau distribution, au demeurant tous deux très contestables humainement et dont les intérêts économiques restent à démontrer ?

FOCom revendique une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ambitieuse axée sur une vraie vision des besoins futurs. FOCom condamne votre vision de la Perspective Emploi et Compétences, réduite à la seule logique de décroissance des effectifs. Nous n'en voulons plus de ces dossiers qui ne sont que des copier-coller d'une année sur l'autre.

En résumé, tous les indicateurs illustrent la dégradation majeure du dialogue social à Orange depuis le début de cette mandature, à commencer par la quasi-disparition du dialogue social de proximité.

Au-delà des chiffres, qualitativement, le bilan est désastreux : les instances restantes sont saturées, les élus sont épuisés et les effectifs RH, à force de départs non remplacés et de postes « compactés », ne sont plus suffisants, avec pour conséquences des dossiers bâclés, des sujets stratégiques survolés... Il n'y a même plus de temps pour échanger sur des situations individuelles ! Et toutes ces économies ainsi réalisées par l'entreprise n'ont malheureusement pas été converties vertueusement au niveau des négociations nationales, puisque 2022 a confirmé l'austérité coupable et pilotée de la Direction en matière de rémunération, marquée pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive par une non-signature du projet d'accord NAO.

Lors de ce CSE, nous allons traiter de la déclinaison locale 2023 sur la DO Grand Sud-Est du projet d'évolution du modèle de distribution physique en AD.

Les élus FOCom ont bien noté que, conformément à ce qui était initialement prévu lors de la présentation au CSEC d'octobre, ce projet nous est présenté en information-consultation en CSE Etablissement, ce qui nous permettra de demander à affiner certains aspects nécessitant des analyses locales, en commençant par les impacts humains.

Malheureusement, nous avons rapidement déchantés quand nous avons constaté que le même et unique point engloberait la déclinaison locale de la stratégie, 5 projets d'arrêt d'exploitation, des projets de relocalisation et des projets d'amélioration des Back Offices ! Sachant qu'en parallèle, vous consacrez toujours un point spécifique par projet de modifications collectives des horaires des salariés, encore 3 ce mois-ci ! Pour les élus FOCOM, les projets doivent être traités en CSE selon des points bien distincts, ce qui nous permettrait de pouvoir adapter nos avis selon les projets, de proposer des projets alternatifs selon les possibilités, en clair, cela nous permettrait d'effectuer le travail pour lequel nous avons été élus !

Par conséquent, la délégation FOCom demande à être consultée sur la déclinaison locale du projet d'évolution du modèle de distribution physique séparément des projets d'arrêt d'exploitation de la boutique d'Echirrolles Comboire, de la boutique de Riom, de la boutique de Vénissieux, de la boutique de Valence « Victor Hugo », de la boutique Marseille « Bonneveine », ainsi que séparément pour tous les projets de relocalisation et d'amélioration des back Offices. Ce n'est pas un avis qui doit être rendu pour le point 10, mais autant d'avis que de sujets traités et de boutiques concernées.

Pour FOCom, il est grand temps de réintégrer l'ensemble des boutiques au sein de la maison mère et d'arrêter de niveler par le bas les conditions de travail. Il est grand temps que les salariés de la GDT deviennent des salariés à part entière d'orange, rattachés eux aussi à la Convention Collective Nationale des Télécom, bien plus favorable que la Convention Collective Nationale du Commerce et Services de L'Audiovisuel de L'Electronique et de L'Equipement Ménager, à laquelle ils sont encore étrangement rattachés, comme s'ils vendaient des aspirateurs, des téléviseurs, ou des frigidaire.

Il vous serait ainsi plus aisé de proposer à l'ensemble de vos salariés de travailler dans l'une ou l'autre de vos boutiques. Ceci mettrait fin également à cette concurrence interne et très malsaine de vos deux réseaux de distribution.

En clair, FOCom demande la dissolution de la filiale GDT, l'intégration de son personnel et de ses boutiques au sein d'Orange maison mère.

