



Rapport d'expertise Syndex sur le projet des AD en DOGNE

En novembre dernier, les élus du CSE ont décidé de recourir à une expertise concernant le « projet d'évolution du modèle de distribution physique » dans sa déclinaison locale et sur les 5 premières boutiques concernées. ([voir notre infocse de novembre 2022](#) et ci-dessous). Selon la résolution, l'expertise devait analyser les documents de la direction, interviewer les salariés concernés (et volontaires) ainsi que les acteurs du projet. Il était aussi question d'évaluer l'impact du projet sur les salariés et la qualité du dispositif d'accompagnement. Le cabinet devait enfin formuler, pour le CSE, des recommandations de prévention des RPS* et d'amélioration des conditions de travail.

Les manques du projet

Malgré une importante campagne d'information de la part des directions des AD jusqu'aux managers, les salariés se déclarent dans le flou le plus total. Lors de l'expertise, les dates de fermeture des boutiques n'étaient pas connues. Les boutiques suivantes (entre 8 et 10 en 2024 et de 25 à 35 en tout) ne sont pas connues non plus. Il n'y avait que très peu d'informations sur les modalités d'accompagnement et sur les évolutions du métier dans les boutiques Orange Expérience. Certaines questions restent sans réponse concernant le fonctionnement des CPI et des CDR (cellules de prévention individuelles et comité de repositionnement) : quid du salarié qui ne ferait qu'un seul choix, comment seront traitées les

candidatures spontanées, délai de réponse de 15 jours jugé trop court, etc.

D'autres questions que les salariés se posent :

Quel impact sur la PVC, ses revenus, quelle organisation dans les boutiques qui restent, quelle place pour les managers, quel accompagnement sur les nouveaux métiers. L'insécurité des situations de travail se voit aggravée. Les salariés craignent des tensions sur les effectifs et sur la charge de travail.

Voici une sélection parmi de nombreuses recommandations faites par le cabinet Syndex :

« Communiquer dès que possible auprès des salariés la liste de l'ensemble des boutiques concernées par une fermeture potentielle d'ici 2026 -Clarifier le plus rapidement possible les modalités d'accompagnement à la mobilité, revoir le calendrier si besoin

-Veiller à ce qu'aucun salarié ne se repositionne, sauf accord de sa part, dans une boutique ou un service concernés par une fermeture à court/moyen terme (1 à 3 ans).

-Veiller à ce que l'ensemble des salariés concernés par un repositionnement, y compris les personnes ayant anticipé le process, bénéficient des mesures d'accompagnement en central et du dispositif de prévention ».

Le dossier complet et l'ensemble des recommandations sont disponibles auprès de vos représentants **FOCom**.

*RPS : Risques Psychosociaux



Déclinaison locale du projet d'évolution du modèle de distribution et fermeture des 5 premières boutiques : Laon, Roncq, Semécourt, Houdemont et Mundolsheim.

Après la présentation du dossier global et des 5 premières fermetures pour une cession à la GDT, la CSSCT AD rend ses rapports sur le ressenti des salariés. Malgré un niveau d'anxiété variable (de 3 à 7 sur 10 en fonction des boutiques), les salariés trouvent unanimement que l'entreprise ne joue pas le jeu en matière d'accompagnement, que l'information sur les postes disponibles n'est pas au niveau et que ce projet aura une répercussion négative sur leur vie et sur leur revenus (coûts de transport, PVC). L'absence de postes réservés augmente le stress du reclassement.

Le CSE a voté unanimement un avis motivé contre le projet global et les fermetures annoncées. Nous avons demandé à la direction de ne pas fermer de boutique pour lesquelles il n'y a pas de possibilité de reclassement géographiquement proche, d'accorder aux salariés concernés plus de 15 jours de réflexion et le temps de réaliser les vis-à-vis. Nous avons aussi demandé la liste des boutiques qui seront fermées jusqu'en 2026 et enfin un bilan complet sur les reclassements.



Ce projet n'a d'autre but que de réduire les coûts d'exploitation : moins 10% alors que le nombre global des boutiques est en légère augmentation. (NB : en moyenne 3 ETP en GDT au lieu de 7 en Orange et surface réduite de moitié en GDT). La direction nationale annonce par ailleurs une différence de performance de 30% entre les AD et la GDT. Même en admettant ce chiffre, pourquoi Orange ne veut-elle pas investir là où ses concurrents le font ? Les entretiens des expertises nationale et locale montrent que les salariés ont du mal à se projeter et ont des doutes sur leur avenir.

FOCom ne peut cautionner ce projet qui prétend reconquérir des clients en réduisant les coûts du réseau et favoriser un modèle moins disant comme celui de la GDT. Les salariés et RB, reclassés massivement, déplacés, menacés dans leurs équilibres de vie seront les principales victimes du projet. Voici les dates de fermetures annoncées en février : Roncq le 31 mai, Laon le 24 juin, Mundolsheim le 1^{er} juillet, Houdemont le 11 juillet et Semécourt le 19 juillet.

Réforme des retraites : FOCOM exige le RETRAIT PUR ET SIMPLE !

Retrouvez-nous sur le site <http://www.focom-orange.fr/>

