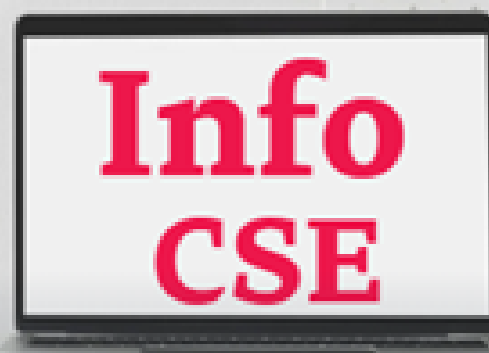
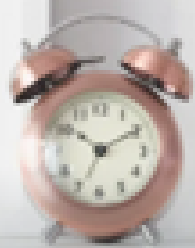




En quête de reconquête ?

Les plans d'actions relatifs à la dernière enquête triennale sur les conditions de travail ont été élaborés par unités, via des CSSCT, intégrés dans le PAPRI Pact 2025.

Plusieurs CSSCT (DOMP, UCI EST, USC GNE, DEGNE) ont défini des actions spécifiques pour améliorer la **Qualité de Vie au Travail**, la **gestion du stress**, la **charge de travail** et la **communication**.

Des **ateliers de facilitation** et des **groupes de travail** ont été mis en place pour **coconstruire ces plans**, avec des échéances allant jusqu'à fin 2025.

Enfin, un **suivi rigoureux** et une **adaptation continue** sont et seront nécessaires pour garantir l'**amélioration durable** des **conditions de travail**.

Pour autant, quels sont les impacts créés par la future réorganisation du projet « REGAIN » ?

Aux vues des changements à venir, des **pertes de repères**, de **motivations** et de **Risques Psychosociaux**.

FoCom restera toujours vigilant pour :

- **Maintenir** une communication régulière et transparente,
- **Surveiller** la cohérence entre les actions locales et les directives nationales,
- **Éviter** la surcharge des équipes lors de la conduite du changement,
- **Évaluer** régulièrement l'impact des actions pour ajuster si nécessaire,
- **Garantir** la participation active de tous les acteurs concernés,
- **Assurer** un suivi précis des indicateurs de progrès et d'efficacité.



FoCom prendra toutes ses responsabilités, dans les instances et aux côtés des salariés, pour que leur voix, leurs droits et leur avenir soient défendus.

Parce que l'avenir d'Orange ne peut pas se décider sans les salariés.

FoCom sera au rendez-vous. Et nous ne lâcherons rien!

Une année de casse sociale en plus !

Personne ne sera surpris que le **bilan social** de la DOGNE soit **négatif**. Au périmètre CSE, il reste **4011 salariés**, soit juste **12 de plus** que la **prévision basse**. **10** de nos **boutiques** sont passées sous pavillon **Orange Store**, nous avons **perdu 6.6%** des **ETP CDI** et **31%** des **CDD**.

A contrario, la **sous-traitance** ne **baisse pas**, elle se maintient. En l'état actuel, **87%** des **appels** front grand public aboutissent chez la **sous-traitance**, **83%** des **interventions** techniques sont également **sous-traitées**, et même l'**appui à chaud** en **UCI** est assuré, à **90%**, par la **sous-traitance**.

Notre **directeur** l'explique très **simplement** : les salaires payés dans certains pays comme Madagascar ou la Tunisie ne sont pas du tout comparables avec le **SMIC français**. Dès lors, pour une entreprise farouchement déterminée à baisser ses coûts, aucune hésitation possible. Le **dumping social** fonctionne à **plein** régime.

Dès lors, on peut se demander **quels** sont les **métiers** qui recrutent **chez Orange**, ceux qui permettraient aux salariés de **garantir leur avenir**. La réponse se trouve dans la sécurité des données, l'architecture d'infrastructure, l'architecture réseau, ou l'intégration de solutions. Des métiers pointus, qui nécessitent un haut niveau de qualification ou de diplôme. Ce que l'entreprise appelle des métiers à forte valeur ajoutée. Toutefois, en l'état, les métiers de la vente et relation client, du marketing, de l'immobilier et des services aux occupants ou de la communication sont à l'équilibre. A contrario, on doit s'attendre à des contractions dans les secteurs de la communication, du management, du domaine RH, du management de projet et de la communication aux entreprises, qui sont en décroissance.

FoCom revendique la **ré internalisation de nos métiers cœur de la relation client et de l'intervention**, ainsi que l'**embauche de nouveaux collaborateurs de façon à atteindre la fourchette haute des prévisions 2027**.

Bilan “(Anti) social” “TRUST” la DOGNE

Le **taux de féminisation** des effectifs de la DOGNE est en **très légère progression**, mais ce n'est pas dû aux recrutements. Il faut dire qu'avec seulement **41 recrutements externes en CDI**, soit 1% des effectifs, ce serait compliqué. D'ailleurs, seulement **24% des personnes recrutées en CDI en 2024 sont des femmes**. Non, si le taux de féminisation augmente, c'est parmi les **353 départs, 64% sont des hommes**, soit un peu plus que leur représentativité au sein des effectifs.

Il paraît que les apprentis et CDD constituent un vivier de recrutement en CDI. Mais sur les **178 alternants** présents en 2024, seuls **12 ont été recrutés en CDI**, et **10 en CDD**. Quant à savoir si, parmi ces 10 CDD millésime 2024, certains ont pu passer en CDI, la direction ne disposait pas de la réponse en CSE, ce qui semble indiquer que cette donnée ne les intéresse pas.

Quant à l'ascenseur social de la DO, il est resté coincé au rez-de-chaussée, surtout pour les non cadres. En moyenne, **les salariés en bande C y restent 12,58 ans**. C'est long! Mais ça ne va pas s'arranger! Avec **282 promotions** avec changement de bande **pour 4874 salariés sur la DOGNE** en 2024, il faudra en moyenne **17,30 années avant de changer de bande**! Mais la direction peine à assumer ce point. Pour preuve, lorsqu'on nous présente le temps moyen d'accès à une promotion avec changement de grade, l'entreprise fait remonter les données jusqu'en 1998. Comme ça, les données peu élogieuses des dernières années sont soigneusement noyées dans la masse et le bilan est artificiellement dans les normes habituelles, même si **1248 salariés sont sans promotions depuis plus de 10 ans**.

FOCom revendique des NAO dignes de ce nom pour 2025, en particulier des enveloppes collectives nettement supérieures à ce qu'on a vu en 2024. Nous exigeons aussi un budget promotion valorisant et des mesures spécifiques pour les nombreux non-promus depuis plus de 10 ans.

La durée de vie de la « Libellule AD » est loin d'être éphémère

Alors que les démarches se poursuivent avec les recueils d'avis pour les relocalisations des boutiques de Metz et d'Auxerre, les verdicts sont tombés, pour celles de **Liévin** et d'**Amiens Carré Royal** qui seront **transférées** vers la filiale Orange Store au **S1 2026**.

Avec **24 salariés concernés**, des délais de route augmentés, un impact écologique et un bouleversement personnel, le fonctionnement du reclassement reste identique avec 3 propositions de poste et avec la possibilité d'intégrer la filiale Orange Store.

Auxquelles s'ajoutent la **relocalisation** de la boutique de **Boulogne sur Mer**, qui est totalement **ubuesque** puisque la Direction des Services Généraux et Immobiliers a tout simplement **oublié de dénoncer le bail en temps et en heure**, ayant pour conséquence un **fonctionnement** simultané et hybride surprenant des **2 boutiques**.

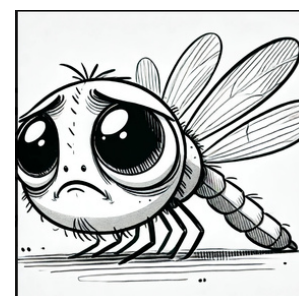
Pire : Ces deux boutiques devraient tourner avec la même équipe initiale.

Le résultat financier ne sera guère reluisant par le paiement de 2 loyers simultanément, faute d'une négociation favorable avec le propriétaire actuel, de celle du centre-ville.

Ce dysfonctionnement a pour conséquence la mise en place d'un **CSE exceptionnel en date du 07 octobre 2025**.

FOCom dénonce, encore, les choix politiques et stratégiques du groupe, qui ne doivent en aucun cas se faire au détriment des conditions de travail, avec des conséquences toujours désastreuses pour les salariés :

- Perte de repères avec des incertitudes sur l'avenir,
- Déséquilibre Vie privée vs Vie professionnelle,
- Absence de toutes valeurs humaines,
- Stress augmenté, dégradant la santé,
- Allongement des déplacements.



Comme l'ensemble des Organisations Syndicales défavorable à ces projets, **FOCom restera particulièrement attentif afin de garantir un environnement de travail satisfaisant.**

FOCom restera vigilant aux retours d'expérience des conseillers concernés et au suivi DeltaSat de l'impact client.



VOTRE DÉFENSE
notre engagement!



FACEBOOK @FOCOMORANGEGNE @FOCOMORANGEGNE



Tik Tok