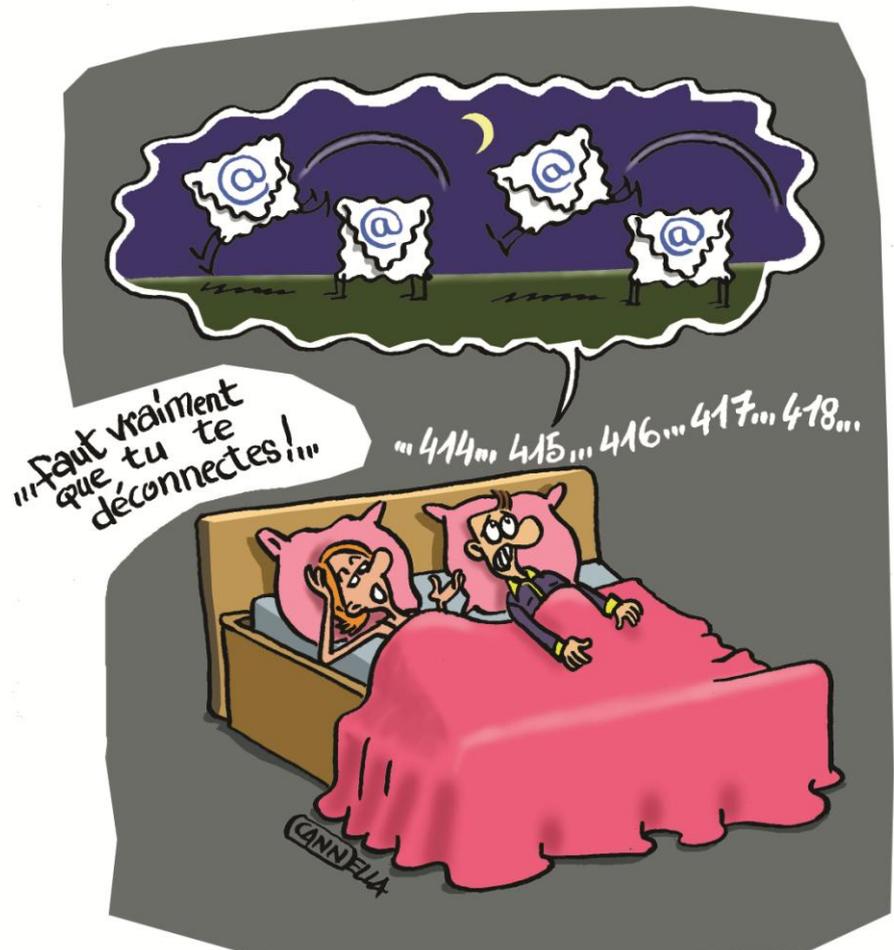


## Les jolis CE du mois de mai

### « Burn-out », on n'épuise pas le sujet !

- Les rapports d'activité 2015 des différents médecins du travail et leur synthèse sont très instructifs. Nous avons essayé d'en extraire la substantifique moëlle...
- En hausse, le risque routier, notamment du fait de salariés qui se déplacent sur des unités opérationnelles très étendues, conséquence des réorganisations successives, et du laissez-faire de l'entreprise.
- La durée des procédures disciplinaires est mal vécue, certes par les salariés mis en cause, mais également par leurs collègues, qui ne savent pas quelle attitude adopter à leur égard.
- Des syndrômes de « burn-out » ou épuisement professionnel sont signalés. Plusieurs catégories de personnel semblent particulièrement fragilisées : les ingénieurs commerciaux (objectifs commerciaux, déplacements) ; les managers en boutique (pression des clients et des objectifs) et les vendeurs-leaders (situation inconfortable entre vendeurs et managers), les RH de proximité (déplacements). Sans parler des problèmes récurrents liés au non-remplacement des départs et aux incivilités des clients, que ce soit en boutique ou au téléphone...



- D'expérience, les cas d'épuisement professionnel sont généralement connus à l'avance, autrement dit avant la survenue du « burn-out » ; or, souvent, et c'est très regrettable, la boîte laisse les salariés s'enfoncer jusqu'à la rupture . Après, il est trop tard, les salariés partent en congés maladie et reviennent plusieurs mois après sur un nouveau poste ; ils ont pour ainsi dire été « cassés ». Ni les salariés, ni l'entreprise n'ont intérêt à ce que ça aille jusque là.
- Orange a-t-il pris conscience de toute l'ampleur du problème ? ça commence à bouger avec des groupes de travail (ADSO), des essais d'organisation de RH de proximité en géographique (par exemple SCO et UAT sur Pau). A suivre...

### Les assistantes sociales, au cœur du business

- A l'interface de la vie professionnelle et de la vie privée, les assistantes sociales nous présentent leur bilan 2015. En complément du dossier, assez complet mais qui ne donne que les évolutions 2015 par rapport à 2014, nous demandons les tendances de fond : autrement dit, quelles sont les évolutions des 3-5 dernières années telles que perçues par les assistantes sociales?
- Si le niveau de prise en charge reste stable, les assistantes sociales sont de plus en plus sollicitées dans les cadre des évolutions d'Orange ; on les remet au cœur du business. Le conseil au management se développe et c'est une évolution très intéressante de leur point de vue. Notons les soucis croissants des salariés par rapport à leurs ascendants. Quant-aux alternants, ils sont confrontés à des problèmes de logement et/ou financiers. Dans certains cas il leur faut jusqu'à 3 logements (lieu de vie, de travail, de formation). En face, certaines unités restent sourdes à leurs appels. Orange soutient la lutte contre l'autisme, il y a peut-être une bonne raison...

## Boutiques : l'Intendance ne suit pas

- Une actualité riche du côté des boutiques. Commençons par le Mégastore de Bordeaux-Centre, qui doit regrouper sur le même site la TGB de la rue Sainte-Catherine et la boutique du Cours de l'Intendance. Mauvaise nouvelle : le nouveau site pressenti, au bas du Cours de l'Intendance, est abandonné. En cause, le montant des travaux, plus élevés que prévu (d'où le veto du Comité d'Investissement France) et l'existence d'une co-propriété sur une partie des locaux. Il ne reste donc plus qu'à chercher (et trouver) un nouveau site !

- Les SmartStores de Mérignac-Soleil (ouverture prévue le 8 juillet) et de Poitiers-Casino (ouverture prévue le 1<sup>er</sup> juillet) semblent par contre en bonne voie. Pendant les travaux, dans le premier cas, les salariés sont redistribués dans les boutiques des environs ; dans le second cas, une boutique provisoire est aménagée dans le centre commercial.

- Avec ce passage au concept « Bloom », la Direction a mis ses lunettes roses concernant les NTC (Nouveaux Territoires de Croissance) : nous avons des prévisions jusqu'en 2021 (!), avec chaque année une croissance de 10%! C'est justement parce que « Bloom » est censé booster ces NTC.

- Comme les autocars « Macron », les ouvertures du dimanche « Macron » se multiplient, avec les conséquences que l'on peut prévoir sur la vie sociale des salariés. Il y a l'ouverture du dimanche... classique (jusqu'à 12 dimanches par an, quand-même) et l'ouverture du dimanche banalisée dans les zones touristiques (La Teste).

- L'ouverture le dimanche suppose a minima deux vendeurs par boutique ouverte plus un manager. Si on a des conseillers clients volontaires le dimanche, on ouvre, quel que soit le résultat des précédentes ouvertures (histoire d'éviter de payer des pénalités). Ce n'est pas la même chose en centre-ville où on n'ouvre que s'il y a du business.

- A propos, dans les boutiques de centre-ville, les fermetures de milieu de journée se multiplient. Ainsi à Poitiers-Notre-Dame et à Cognac. Les salariés vont-ils enfin pouvoir prendre leur pause méridienne dans un calme relatif ?

## Votre CE favori va-t-il payer l'ISF ?

- L'experte-comptable nous présente le Rapport financier 2015. Le CE DOSO affiche 2,9 millions d'euros de trésorerie. Dixit l'experte comptable, c'est « un patrimoine très liquide » mais « dans les normes ». Notre CE est « en bonne santé », il a « des réserves de manière raisonnable et raisonnée ». Satisfecit donc ? Dans l'absolu, peut-être...

- Or notre CE dépense 11% dans les frais d'administration générale. L'experte-comptable nous assure que nous sommes, là encore, dans les normes. Mais est-ce aussi normal qu'elle le prétend, alors que la vocation d'un CE, selon la CFE-CGC, est avant tout de bénéficier aux salariés ? Au passage, les frais de gestion, dans les CE confiés à la CFE-CGC, sont de 3%. Sans commentaire.

- Ceci explique peut-être cela. Avec une masse salariale qui représente sur l'année 12 ETP (équivalents temps plein), notre CE est une véritable PME. Tant mieux pour les salariés ainsi embauchés, tant pis pour les salariés de la DOSO : autant d'argent en moins dans leurs prestations ! Outre les CDI, le CE a dû en effet recruter des CDD pour divers motifs : préparation d'un contrôle URSAFF, remplacement des CDI mobilisés dans le cadre du projet KALIDEA. Au final, salaires et cotisations représentent 46% du budget de fonctionnement.

- KALIDEA, vous connaissez ? C'est la mue du SI CE DOSO, le nouvel accueil salariés. Ce projet a mobilisé pas moins de 82% des investissements 2015 soit (quand-même) 44.010 €.

- Tant que nous en sommes aux sujets qui fâchent, parlons des ASC. Nous sommes passé d'un déficit à un excédent avec 2M€ de trésorerie en ASC ! La Bourse aux vacances représente 69% des dépenses ASC. Ce « choix de la liberté » est donc plébiscité par les salariés, alors que c'est une prestation dont les montants ont été réduits par rapport à 2014. Cherchez l'erreur !

- Dans le bilan du CE, nous trouvons 221.000 € de titres de SCI (Sociétés Civiles Immobilières), hérités de mandatures précédentes. De l'argent investi dans des structures de tourisme social. Combien ces titres valent-ils aujourd'hui ? Peut-être beaucoup moins.

## Prochain CE les 23 et 24 juin 2016

### Vos représentants CE CFE-CGC :

**Sébastien Muller** Elu Titulaire 0676730926

**Marie-Noëlle d'Arbaumont** Elue Suppléante 0670755395

**Jean-Jacques Marchi** Représentant Syndical 0689923475

Retrouvez la version électronique de cette lettre et toutes les informations de votre établissement : <http://www.cfecgc-orange.org/do-sud-ouest/>

Cadres et non cadres, plus d'infos sur : [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

### Activités Sociales et Culturelles des CE

[www.lemelleurdesce.com](http://www.lemelleurdesce.com)

nos lettres nationales : Comprendre & Agir et Épargne & actionariat salariés  
pour vous abonner : [info@cfecgc-unsafit-orange.org](mailto:info@cfecgc-unsafit-orange.org)

nos blogs : [www.telecoms-media-pouvoir.net](http://www.telecoms-media-pouvoir.net)  
[www.adeas.org](http://www.adeas.org)



[www.facebook.com/cfecgc.orange](https://www.facebook.com/cfecgc.orange)



[www.twitter.com/CFECGCOrange](https://www.twitter.com/CFECGCOrange)