



Sommaire

Projet de libération du site de Béthune « Lamartine » et réinstallation des équipes AE - UI.....	1
Présentation des rapports annuels d'activité des médecins du travail.....	1
Synthèse des CSSCT du T1 2022 : retour sur un trimestre de sujets... d'inquiétudes et de mandatements.....	2
Rapport des Commissions Emploi Formation des bilans 2021 de la DOGNE	3

Projet de libération du site de Béthune « Lamartine » et réinstallation des équipes AE - UI

✓ Consultation

Rappel du contexte : Le site de Béthune Lamartine sera restitué à son propriétaire à échéance du bail au 31/12/2022. Une surface technique de 774 m² intégralement dédiée aux équipements réseaux sera conservée. Ce site héberge 36 salariés (hors temps libérés) exerçant des activités AE (back office) et UI (prise de service), ainsi que 3 salariés de l'UPR en télétravail. D'une surface tertiaire de 3427 m², il n'est plus adapté aux besoins actuels. Deux cibles sont retenues pour la relocalisation des personnels : Le site de **Lens Condé** (rue Paul Sion) à Lens, un site mixte (USC, Back Office UI) rénové en 2020 accueillera les personnels de l'AE. Le site « propriétaire » de **Bruay La Buissière** accueillera l'activité prise de service de l'UI NDF, « un site adapté à l'activité nomade de production et d'intervention », dixit la direction. Ce projet contribue à nos engagements environnementaux en adaptant nos surfaces techniques et tertiaires à nos besoins, avec une diminution induite de nos consommations d'énergie et nos émissions de CO₂.

Vote des élus du CSE : 18 CONTRE (4 CFE-CGC, 5 CFTC, 5 FO, 4 SUD), 13 ABSTENTIONS (CFDT, 1 FO), 7 NPPV (CGT)

Analyse de la CFE-CGC

La CFE CGC a voté CONTRE ce projet, car il laisse en suspens bien des problématiques soulevées et des flous dans l'exécution. Les personnels déplorent une absence de visibilité en matière de planning et modalités de déménagement. Une constante qui se vérifie à chaque projet. L'inflexibilité de la direction quant à l'élargissement du télétravail auprès des personnels de l'AE alimente également un sentiment d'absence, voire de simulacre de dialogue. Un refus allant à l'encontre des directives RSE de l'entreprise. Cohérence, quand tu nous tiens ...

Enfin, le manque d'une offre de restauration collective, de places de parking sécurisées dédiées aux véhicules d'intervention parachève ce tableau en demi-teinte. Pas forcément un zéro pointé, mais une copie à revoir avec « un peut mieux faire » d'encouragement. Au rang des préconisations, la direction serait bien inspirée de nous faire profiter d'un retour d'expérience sur les implantations de sites finalisés.

Présentation des rapports annuels d'activité des médecins du travail

✓ Information

Les rapports présentés font état de dysfonctionnements affectant les salariés et confirmant bien des points alarmants de l'enquête triennale CNPS. On déplore ainsi des délais indécents d'exploitation et l'inertie dont fait preuve la direction dans la mise en place d'actions simples de prévention. Au surcroît d'activité des SST (Services de Santé au Travail), nous constatons les difficultés observées des équipes médicales sur des points ne souffrant plus le dilettantisme de la direction :

- Le retard pris dans les visites médicales obligatoires en raison de l'augmentation des visites intermédiaires

- L'augmentation des inaptitudes et des reclassements posant une double difficulté : la réaffectation des salariés sur un autre poste, dans un bassin d'emploi de plus en plus pauvre, et l'aménagement des postes dans un vivier ou la multi-compétence accrue, l'agilité tant vantée rendent impossible la compatibilité des prescriptions

Au vu des conditions de travail dégradées dans la majorité des services, de la pyramide des âges de l'entreprise, cette

problématique n'a pas fini de s'inviter au sein de l'instance CSE.

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE CGC, il est urgent de recruter des médecins et des infirmiers, car les SST (Services de Santé au Travail) ne peuvent plus composer avec un sous-staffing chronique. Il en va de la santé des personnels. Face à cette situation alarmante, la CFE-CGC réclame :

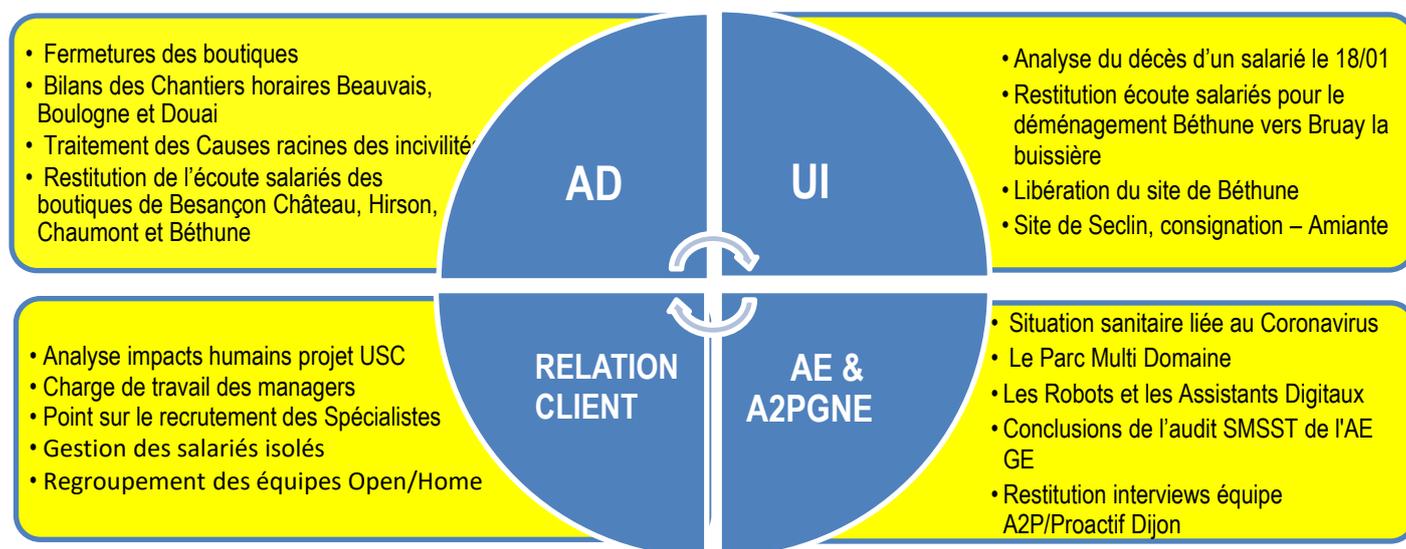
- Le recrutement nécessaire pour absorber le surcroît d'activité prévisible
- Le renforcement du SPST* par des médecins externes afin de fournir les fiches entreprises réactualisées. Des fiches permettant une meilleure lisibilité et visibilité du travail réel

des salariés et fournissant des données par activité sur les accidents/absentéisme etc... En l'état, les données lacunaires hypothèquent toute velléité de prévention

- Un CSE exceptionnel consacré au rapport CNPS afin de trouver rapidement des actions de correction face à une organisation peu responsable, en total décalage avec sa mission de santé publique

*Service de prévention et de santé au travail

Synthèse des CSSCT du T1 2022 : retour sur un trimestre de sujets... d'inquiétudes et de mandatements



Retrouvez l'ensemble des bilans HSCT T1 2022 (dont DOMP) sur Alfresco en [cliquant ICI](#).

Analyse de la CFE-CGC

Cet aperçu, forcément non exhaustif, témoigne d'un trimestre riche en chamboulements, en rapports et préconisations, au gré des chantiers de transformation qui se succèdent à qui mieux mieux. Personne n'échappe aux « vents mauvais » de la transformation. Les élus font face à des changements menés tambour battant, sans grande concertation et faisant fi des impacts sur les personnels. Il est effarant de constater que ces projets « brouillons » brillent par une criante absence de prévisions et d'anticipations. La navigation à vue conjugue hélas l'impréparation et le flou dans l'exécution, au grand dam des élus. A cet égard, la tâche ardue des élus est d'accompagner ce changement, en tentant d'influer sur un

discours et une méthode voulant réduire l'instance CSE à une simple chambre d'enregistrement.

Les CSSCT n'ont cessé de marteler qu'un projet bien conduit rime avec concertation, anticipation et prévention des risques psychosociaux. Sensibiliser la direction sur des problématiques récurrentes, réclamer des accompagnements à la mesure du changement, faire bouger les lignes, amender même à la marge, préconiser et alerter ; telle est la valeur ajoutée de cette instance au service des personnels.

Amortir les soubresauts et les embardées de la transformation pour éviter... la sortie de route.

Rapport des Commissions Emploi Formation des bilans 2021 de la DOGNE

✓ Bilan Social ([CR complet ICI](#))

Tout comme en 2020, les indicateurs 2021 demeurent fortement impactés par la crise sanitaire. Ce rapport met en exergue les mêmes points d'attention et les mêmes sources de satisfaction.

- La trop faible augmentation du taux de féminisation (+0,07 %)
- La diminution de l'âge moyen et donc le « rajeunissement » de l'effectif qui est surtout lié au nombre de départs
- L'augmentation, cette année encore, des démissions (+ 28% entre 2020 et 2021)
- Les ruptures conventionnelles, faibles en volume, mais qui semblent être l'apanage d'une catégorie de personnels
- La baisse du nombre de salariés handicapés entre 2019 et 2021 (-37,7%) est presque deux fois plus forte que la baisse des effectifs, une évolution traduisant une frilosité à accueillir des travailleurs handicapés au sein de notre DO ?
- Le volume de recrutements en chute libre
- Une rémunération mensuelle brute qui n'augmente que de 1,2%. Une hausse ridicule au vu du contexte inflationniste

A l'inverse, nous notons quelques éléments encourageants :

- La réduction, cette année encore, de l'écart de rémunération femmes-hommes. Ce dernier est de 118 € VS 135 € en 2020
- L'augmentation des promotions à 12,32% liée en grande partie à la création de l'USC, avec un volume significatif de salariés promus suite à la création de la filière « Spécialiste Domaine Client »

✓ Bilan Emploi ([CR complet ICI](#))

Le scénario est connu d'avance et les années se suivent et se ressemblent, avec cette année encore un doublé perdant : L'effectif en chute libre (-10%) et des recrutements externes encore en très forte baisse (30 cette année, 60 en 2020 et 190 en 2019). Quand on recrute 30 personnes pour près de 660 départs en retraite, il est effectivement difficile d'arriver à de meilleurs résultats. Sur le terrain, cette donne « sous-staffing »

compromet grandement l'efficacité opérationnelle et malmène la qualité de vie au travail (QVT) des personnels qui restent. Par ailleurs, la Commission a émis le souhait d'un focus permettant de mesurer l'effet TPS sur notre périmètre. L'entreprise étaye et conforte sa politique, alléguant une baisse tendancielle de l'activité, à grand renfort d'externalisation et de filialisation des activités. Cette pratique témoigne d'un seul leitmotiv permanent rimant avec réduction des coûts, plan « scale up » oblige. Au-delà de ces constats sans surprise, la Commission souligne les démissions croissantes sur notre DO : 14 en 2019, 18 en 2020 et 23 en 2021. Même si la réponse de l'entreprise est toujours la même : « chiffre très faible au regard de l'effectif », ces départs interrogent... Nous avons également interpellé l'entreprise sur les ruptures conventionnelles. Les éléments de langage affichent une politique zéro rupture conventionnelle de rigueur chez Orange...sauf pour l'exception cadres et cadres supérieurs !

✓ Bilan Développement des compétences ([CR complet ICI](#))

Le bilan développement des compétences 2021 a bien meilleure mine en volume que celui de 2020, marqué de l'empreinte du covid, avec un taux de réalisation de 65%. L'année 2021 affiche un taux de réalisation (officiel) de 81%, avec au compteur 221 000 heures totales de formation. Sur l'aspect des modalités de dispense, la formation « peau de chagrin » et distancielle s'accroît nettement depuis 2020. Abstraction faite de la nécessaire adaptation aux consignes sanitaire, force est de constater entre 2019 et 2021 une baisse de 30% des montants consacrés à la formation, un désinvestissement supérieur à la baisse des effectifs : -19,50% en 2 ans. La crise sanitaire aura finalement joué un rôle d'accélérateur dans ce processus de désengagement, l'entreprise réalisant ainsi de substantielles économies (économies sur les frais annexes, hébergement, transport, réduction du temps de formation...).

Former, recruter à minima laisse entrevoir des lendemains qui déchantent ...

Prochain CSE DO GNE du 18 et 19 mai 2022 à Lille

Élus

- Isabelle GABRY
- Rachid BOUDAOU
- José FIGUEIREDO
- Bertrand GEILLER

Représentant syndical CSE DO GNE

- Marc LEPIN

Rédacteur

- Nordine BELGUEBLI

Commissions CSE DO GNE

- ASC : Vinciane LASSELIN
- Restauration : Stéphanie VERCUSSE
- Handicap : Djamila TONKIN
- Des Marchés : Rachid BOUDAOU
- Formation, Emploi, Egalité Professionnelle : Virginie CLEMENT
- Projets, Economie, Evolution des Marché : Bertrand GEILLER

Vos représentants
CFE-CGC Orange



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[DO Grand Nord EST](#)

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

