

## SOMMAIRE

Rapport annuel des médecins du travail 2023.....	1
Arrêt d'exploitation des boutiques pour le second semestre 2024 : mapping des besoins.....	1
Mise en place du Règlement Intérieur unique de l'établissement distinct de la DOGNE.....	2

### Rapport annuel des médecins du travail 2023

✓ Information,

Effectif attribué au 01/01/23 : 5762

**Examens médicaux périodiques** : 1811

**Examens médicaux non périodiques** : 2449

**Visites réalisées par les infirmiers** : 698

En 2023, l'entreprise s'est interrogée sur désengagement de son service médical autonome, au profit d'un suivi des salariés par des services de santé inter-entreprises externes. Un service de prévention et de santé au travail (SPST) interne demeure pour l'instant. Comme déjà précisé depuis plusieurs années, les visites non périodiques sont plus nombreuses que les visites périodiques.

Les inaptitudes sont relativement régulièrement réparties par médecins et par unités. Un travail est fait avec l'entreprise afin de proposer un reclassement au salarié en amont d'une inaptitude, avec son accord. A noter que l'évolution de l'organisation de l'entreprise complexifie la bonne tenue des Commissions Médico-Sociales (CMS) :

- Échanges en distanciel moins riches
- Multiplication et éloignement des interlocuteurs
- difficulté à les identifier et à les connaître
- Moindre présence d'un pouvoir de décision
- L'inégalité d'accès à de nouveaux postes

### Analyse de la CFE-CGC

Les transformations multiples et concomitantes se poursuivent dans un climat général d'interrogation des salariés. L'insécurité professionnelle prospère sur un terreau favorable aux risques psychosociaux. De plus, la concrétisation des départs à la suite du dernier TPS a eu lieu fin 2023, avec pour conséquence une augmentation de la charge de travail du collectif

restant, et parfois, une faillite de la transmission des savoirs faute de temps et d'anticipation. L'accroissement de l'inemployabilité potentielle de chaque salarié du fait de la complexification des métiers allié à une baisse des effectifs, l'externalisation de certains métiers et l'automatisation des tâches simples concourent à la difficulté des reclassements ou des mobilités.

### Arrêt d'exploitation des boutiques pour le second semestre 2024 : mapping des besoins

✓ Consultation

La direction propose une mise à jour des besoins prévisionnels : métiers sur lesquels des opportunités d'emploi sont envisagées à ce jour et pour les mois qui viennent sur les bassins GPEC\* concernés. Cette

projection en lien avec les orientations GPEC\* pourra être amenée à évoluer au plus près de la réalité du marché de l'emploi. Quitter l'AD rimera à l'évidence avec une hausse des temps de trajets.

Picardie	Champagne	Franche-Comté	Lorraine Sud
-Technicien d'Intervention C/D	-Technicien d'Intervention C/D	-Technicien d'Intervention C/D	-Technicien d'Intervention C/D
-Chargé d'Affaires C/D	-Chargé d'Affaires C/D	-Chargé d'Affaires C/D	-Chargé d'Affaires C/D
-Conseiller Client C/D	-Conseiller Client C/D	-Conseiller Client C/D	-Conseiller Client C/D
-Spécialiste Domaine Client D/Dbis		-Spécialiste Domaine Client D/Dbis	-Spécialiste Domaine Client D/Dbis

\*Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC déplore l'absence criante d'un parcours construit englobant la communication et la visibilité en amont de ce mapping des besoins. « **Libellule** », tel est le doux sobriquet bucolique de ce projet d'évolution du réseau de distribution au profit d'une filiale, Orange Store. Fleurant bon le changement dans la légèreté et l'insouciance, le choix de cet animal totem prêterait à sourire si les impacts sur les personnels n'étaient pas aussi néfastes.

Les Verbatim des salariés laissent plutôt entrevoir une insécurité professionnelle grandissante confortée par une communication et un accompagnement défaillant, un flou dans l'exécution variable selon les régions. Quid d'un protocole formalisé d'échanges entre l'AD et les autres unités ? Quid de la mise en visibilité des postes préemptés et en tension ? Quelle est la volumétrie des journées découvertes ? Quid de la pérennité des boutiques non impactées par les arrêts d'exploitation 2024 ?

## Mise en place du Règlement Intérieur unique de l'établissement distinct de la DOGNE

### ✓ Information

Jusqu'à présent chaque unité disposait de son propre règlement intérieur. A quoi rime ce projet de règlement intérieur unique s'appliquant indifféremment à chaque unité ?

Le présent règlement intérieur s'applique à l'ensemble des personnels fonctionnaires, des personnels de droit public et des personnels de droit privé de l'établissement distinct de la Direction Orange Grand Nord Est. Il s'applique donc à toutes les unités rattachées au périmètre social de la Direction Orange Grand Nord Est désignés ci-après par le terme salariés, où qu'ils se trouvent (lieu de travail, formation,

parking, lieu mis à disposition pour la restauration, véhicule d'entreprise, dans les transports collectifs utilisés à des fins professionnelles...), quel que soit leur statut, la forme de leur contrat de travail (à durée indéterminée, à durée déterminée, en alternance ...) et leur classification.

Le règlement intérieur organise la vie au sein de la Direction Grand Nord Est dans l'intérêt de tous et se substitue à tous les règlements intérieurs préexistants, ceux-ci cessant de produire tout effet à la date d'entrée en vigueur du présent règlement.

Voir le projet du RI de la DO GNE, [cliquez ICI](#).

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC tient à rappeler à la direction le but et les obligations d'un règlement intérieur. Le règlement intérieur établi par l'employeur fixe les droits et obligations des salariés au sein de l'établissement. Ce règlement doit exclusivement préciser les règles applicables au sein de l'entreprise en matière de santé, de sécurité et de discipline et pas au-delà. La clause relative aux représentants du personnel n'a pas vocation [Lire la déclaration préalable de la CFE-CGC, cliquez ICI](#)

à figurer au sein du règlement intérieur dans le sens où ces derniers sont régis par des accords collectifs spécifiques.

**Le règlement intérieur qui nous est ici présenté pose questions sur sa régularité, son unicité, sa finalité et son aspect coercitif.** Les OS font chorus et ont décidé la création d'une réunion temporaire de travail sur le RI avec la direction.

### Prochain CSEE DOGNE à Strasbourg du 29 & 30 mai 2024

<b>VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE</b>	<b>Élus CSEE DO GNE:</b> AD GNE: Sami BOUSLIMI A2P GNE: Alexandre ROBLOT A2P GNE: Ychena HEDDOUCH DE DO GNE: Bertrand GEILLER UCI Est: Mourad KHANNOUSS UCI Est: Olivier Marcus USC: Dabia BENMOUFFOK Rédacteur: Nordine BELGUEBLI	<b>Élus suppléants CSEE:</b> AD GNE: Leïla BELAYACHI AD GNE: José FIGUEIREDO A2P GNE: Leïla HAMMICHE DE GNE: Isabelle GABRY DOMP GNE: David ATADEGNO UCI Nord: Djamel REJDAL USC GNE: Florence TAVERNE	<b>Commissions CSEE:</b> <b>Emploi Formation:</b> Olivier MARCUS et Alexandre ROBLOT <b>Egalité pro:</b> Isabelle GABRY et Christine BONDUELLE <b>Handicap:</b> Corine OURIAGHLI et Ychena HEDDOUCHE <b>ASC:</b> Vinciane LASSELIN et Rachid BOUDAUD <b>Restauration:</b> Stéphanie VERCRUSSE <b>Des marchés:</b> Bertrand GEILLER <b>Projets Economie Evolution des marchés:</b> Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLO <b>Représentant syndical:</b> Marc LEPIN



**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :  
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

