



## Sommaire

Les Bilans HSCT et les PAPRIACT 2020.....	1
Rapports annuels des médecins du Travail.....	2
Projet d'évolution des activités de l'UFR au sein de la DO GNE.....	2
Modification des horaires des boutiques : Abbeville et Mâcon.....	3
Regroupement des salariés d'Epinal du site de la «Voivre» sur le site de «Dogneville » .....	3
Projet de transfert de l'équipe ADCP Pro de Saint Quentin vers l'USC Grand Nord Est.....	4
Boutique de Soissons : Intervention CFE-CGC et Alerte Sécurité.....	4

**Information : Les élus CGT et SUD ont boycotté ce CSE DOGNE et n'ont pas participé aux débats, ni aux votes.**

## Les Bilans HSCT et les PAPRIACT 2020

✓ Consultation

**AD, A2PGNE, UI NDF, UI EST, AE GNE, RELATION CLIENTS, DOMP.**

**Le PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire, qui formalise pour l'année suivante, l'ensemble des mesures devant agir sur les risques professionnels identifiés et les mesures de prévention.**

**Les Bilans HSCT : Documents réglementaires recensant par unités des indicateurs tels que les accidents du travail, les maladies professionnelles ainsi que l'ensemble des formations destinées à prévenir les risques, à améliorer les conditions et environnement de travail.**

**AD : Bilan et PAPRIACT - Vote CONTRE** - Globalement la direction ne répond pas favorablement aux attentes des salariés malmenés au gré des fermetures et des chantiers horaires, préludes à de nouvelles fermetures ?

**A2PGNE : Bilan et PAPRIACT - Vote CONTRE** - Fortes interrogations sur l'indicateur 5.4 "nombre d'agressions verbales et nombre d'agressions physiques" qui est à ZERO, alors qu'un contexte sanitaire anxiogène favorise agressions verbales et incivilités. Une sensibilisation a été faite sur différentes procédures comme « JE SIGNALE » et « la fiche d'agression » par les préventeurs auprès des managers. Cela a permis d'avoir deux signalements récemment.

Les membres de la CSSCT sont surpris de ne pas avoir eu de retour sur ces signalements. La Direction ne souhaite donner que le chiffre global lors de la présentation du bilan du T2 2021.

**UI NDF & UI EST : Bilan et PAPRIACT – Vote ABSTENTION**

– le réseau étant le socle de notre résilience tant louée durant la pandémie, force est de constater que ces personnels mis à rude épreuve doivent désormais faire face à la montée des incivilités et des agressions physiques ou verbales. Quid des accompagnements préventifs ?

- Vigilance quant au passage du télétravail sanitaire au télétravail sous protocole.

- Attention aux RPS liés à la reprise progressive sur site (certains de nos collègues sont inquiets à l'idée de reprendre à 100% en septembre.)

- Conduite d'activité « en chantier », baisse des effectifs et augmentation de la charge de travail, autant d'indicateurs alarmants ....

**AE GNE : Bilan et PAPRIACT – Vote CONTRE** - A ce jour

les dysfonctionnements des processus Delivery perdurent malgré les différentes alertes émises par les salariés, notamment les problèmes de sous-traitance. Sans être grand clerc, la surcharge de travail occasionnée par ces problématiques non résolues va entraîner à termes son lot de RPS\*.

\*Risques psychosociaux

**RELATION CLIENT : Bilan et PAPRIACT – Vote CONTRE**

– Les actions menées sur l'étude du cabinet IAPR au SCO Nord, site d'OGS feront l'objet d'une restitution le 22/06/21 en CSSCT.

**DOMP : Bilan et PAPRIACT – Vote ABSTENTION** – Baisse notable des effectifs et peu de remplacements. Le nombre d'appels vers le numéro Vert (psychologue) en forte hausse au national, pas de chiffre pour la DOMP DOGNE.

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC vote CONTRE ou l'ABSTENTION pour l'ensemble des bilans et PAPRIACT car globalement la direction ne répond pas favorablement aux attentes des salariés et des élus, voulant réduire l'instance CSE à une simple « chambre d'enregistrement ». La navigation à vue va à

l'attente d'une réelle politique et volonté de prévention des risques concourant à une qualité de vie au travail.

Face à un discours et une méthode confinant à une posture, face aux projets « brouillons », la CFE-CGC constate et déplore l'insuffisance chronique de prise en compte des recommandations formulées dans les différents rapports des CSSCT.

## Rapports annuels des médecins du Travail

✓ Information

### Vers une troisième vague...celle des RPS ?

A l'instar des personnels chamboulés et ballottés au gré des chantiers de transformation se succédant à qui mieux-mieux, les personnels de santé ne sont pas en reste. En effet, force est de constater que les médecins du travail, infirmiers et psychologues ne sont pas des catégories de personnels épargnées par « les vents mauvais » de la transformation. Peu enclins à se répandre sur la place publique, leur mal-être se distille « à bas bruit ». Malmenés tout comme les personnels et peu valorisés par leurs DO, ces derniers sont également en quête de considération et de reconnaissance, tant leurs alertes et préconisations demeurent peu entendues. Un comble pour ceux qui sont supposés veiller sur la santé des salariés.

\*Ce qu'il faut retenir :

- Point de vigilance sur la charge mentale et charge de travail des métiers de la relation client : usure et démotivation exacerbées par un SI défaillant, éloignement du collectif, insécurité et perte de confiance
- Point de vigilance sur les retours sur site avec cohérence entre les prescriptions nationales et les déclinaisons locales
- Point de vigilance sur le reclassement des salariés avant de créer des inaptitudes
- Point de vigilance sur les transformations des métiers, les mobilités géographiques et professionnelles

« souquant » contre vents contraires et une hiérarchie faisant montre de peu de considération.

En dépit du contexte, le déploiement de projets d'ampleur continue, faisant fi des alertes et des inquiétudes exprimées lors des visites médicales par des personnels fragilisés, éloignés de leurs collectifs et des structures de soutien. Les risques psychosociaux ont manifestement un bel avenir ...



## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC salue le travail remarquable de la médecine du travail, « sur le pont » en période de crise sanitaire,

## Projet d'évolution des activités de l'UFR au sein de la DO GNE

✓ Consultation

Victime de la dématérialisation des factures et courriers, le **site de Lognes** rattaché à la DO GNE est en passe de fermer (horizon décembre 2021), mettant en difficulté une équipe de 7 personnes en fin de carrière devant composer avec un changement de métier doublé d'une délocalisation sur les sites de Chessy ou Noisy le grand.

## Analyse de la CFE-CGC







La CFE-CGC s'abstient mais sera néanmoins vigilante quant aux accompagnements, formations de ces personnels fragilisés et orientés vers des postes de conseillers client back office.








## Modification des horaires des boutiques : Abbeville et Mâcon

✓ consultation

Suite consultation des élus et sondage auprès des personnels des 2 boutiques.

▪ Abbeville : 7 sondés sur 9 ▪ Mâcon : 6 sondés sur 7

	Refonte des plannings	Pause méridienne de 1H30	Validation des congés	Ouverture le lundi	Pérennité de la boutique	Travail En 4 jours	Fermeture à 19 H
Abbeville	86% satisfaits du nouveau planning	57% Contre	71% estiment que la prise de congés sera facilitée	100 % Pour	100% : insécurité de l'emploi car il y a une boutique GDT à 35 kms	86 % Pour	86% Pour
							Ouverture à 10H 71% Pour

	Refonte des Plannings	Amplitude horaire et PVC	Fermeture le Lundi	Semaine en 4 jours	Travail le Samedi	Ouverture à 10H	Pérennité de la boutique
Mâcon	50 % Pour	50% redoutent une baisse de la variable	50% Contre	100% insatisfaits de ne pouvoir en bénéficier	83% d'insatisfaits car travaillant 2 samedis sur 3. Le nouveau planning impose 3 samedis sur 4	83% Contre	83% : insécurité de l'emploi car il y a une boutique GDT à 10 kms
	50% Contre		50% Pour	3 semaines en 5 jours et 1 seule en 4 jours	Fermeture à 18h30 67% Contre		
							

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC vote CONTRE car ces chantiers horaires récurrents révèlent une politique de « cache-misère » masquant de moins en moins le parti-pris de ne plus recruter en boutiques orange et de répartir la charge de travail grandissante sur les personnels présents. Ce sous-staffing voulu, cette politique de l'emploi « peau de chagrin » met à rude épreuve les personnels en proie à des conditions de travail de plus en plus dégradées. Personne ne s'étonnera de la faible attractivité des métiers de l'AD.

Tant que ce sous-staffing sera la norme, ces chantiers horaires s'apparenteront au traitement d'une maladie invalidante à grand renfort de paracétamol, d'incantation et de diète (des effectifs).

De surcroît, personne n'est dupe car ces modifications n'assurent même plus la pérennité des postes puisque la tendance est à la fermeture des boutiques orange au profit de sa filiale, la Générale de Téléphone (GDT).

Nous constatons que la direction commence par modifier les horaires, puis de nous expliquer plus tard qu'il n'y a plus assez de "flux" pour ensuite fermer la boutique au profit d'une GDT.

## Regroupement des salariés d'Epinal du site de la «Voivre» sur le site de «Dogneville »

✓ Consultation

Questions soulevées par le CSE :

- Parking sous-dimensionné, non visibilité sur la gratuité future du parking public
- Absence de dossier sur l'environnement lumineux du site
- Absence de dossier sur l'environnement sonore du site
- Absence de dossier sur l'ambiance thermique
- Absence de restauration sur site

### Analyse de la CFE-CGC

Ce regroupement sur un site « propriétaire » à la faveur d'une échéance de bail libérant un site « locataire » révèle encore bien des zones d'ombres et flous dans l'exécution, à l'aune des conclusions/recommandations des élus. La CFE-CGC vote CONTRE et reste vigilante quant à la mise en œuvre des préconisations préjudant à la création de ce nouveau collectif mixte (UI +USC).

# Projet de transfert de l'équipe ADCP Pro de Saint Quentin vers l'USC Grand Nord Est

✓ Consultation

## Du pro aux particuliers, que d'agilité !

Renforcer le back office de l'USC et pérenniser le site de St Quentin en intégrant des salariés de l'ADCP Pro, même référentiel métier aidant, rompus à l'activité Gestion-Livraison, tel est le ressort de ce transfert impactant 7 salariés.

La CSSCT A2PGNE a œuvré pour un accompagnement optimal des salariés dans le cadre de ce transfert, sachant que l'entreprise a bien pris en compte les différentes craintes même s'il ne s'agit pas d'un changement de site et de métier.

## Analyse de la CFE-CGC

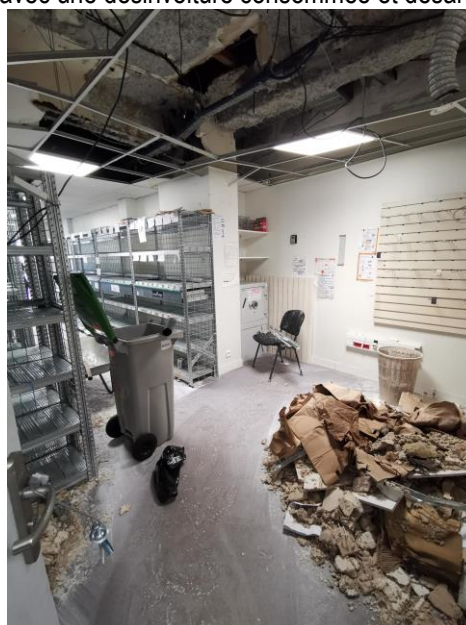
La CFE-CGC s'abstient sur le projet, mais sera néanmoins attentive au suivi de ce transfert car ce changement de segment de marché impacte des salariés non demandeurs, évoluant sur une trajectoire de fin de carrière. Ce passage obligé nourrit bien des craintes quant à la pérennité de ce site, en dépit du discours lénifiant de la direction. L'accompagnement, le respect des engagements, le suivi de ces personnels demeurent des leitmotifs.

## Boutique de Soissons : Intervention CFE-CGC et Alerte Sécurité

✓ Alerte et demande d'explications

Au vu des photos envoyées par nos collègues de la boutique de Soisson, la CFE-CGC demande des éclaircissements quant à la volonté de la direction d'ouvrir, quoi qu'il en coûte, cette boutique sinistrée, au mépris des règles élémentaires de sécurité. Plafond écroulé, système de surveillance hors service, force est de constater que les conditions d'ouverture ne sont pas réunies. **Que comptez-vous faire pour assurer la sécurité et la santé des salariés et éviter des risques d'accidents ?**

soucie de la sécurité des salariés, la direction gérant ce sinistre avec une désinvolture consommée et désarmante.



## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC déplore que la direction ait décidé la réouverture de cette boutique sans qu'une commission de sécurité valide cette décision. Une CSSCT avec 3 élus (1 CFDT, 1 CFE-CGC, 1 FO) a été réunie en urgence suite à notre interpellation en CSE. Sans visite sur site, sans la moindre expertise, on ne peut se satisfaire des affirmations de la direction. Il semblerait que seule la CFE-CGC se

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

### Élus

- Emmanuel ANGLO
- 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 VERCRUSSE
- Handicap : Djamilia TONKIN
- Des Marchés : Rachid BOUDAOU
- Formation, Emploi, Egalité Professionnelle : Virginie CLEMENT
- Projets, Economie, Evolution des Marché : Bertrand GEILLER



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

