



## Sommaire

Bilan sur la prévention des risques : des conditions de travail qui se dégradent .....	1
La désorganisation du Pôle Logistique Réseau (PLR) en UI .....	2

Cette période estivale nous confronte une nouvelle fois à une recrudescence du Covid sous forme de vagues plus ou moins importantes. Sous couvert de l'absence de décision prise par les autorités de santé publique, Orange a décidé de faire depuis la fin du printemps, comme si de rien n'était.

Pour autant les séminaires, rencontres, animations diverses & variées se multiplient, exposant de fait les salariés participants. Dans un souci de protection pour eux-mêmes et leurs proches, les évitent d'y participer et se sentent stigmatisés. L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés. Hélas plusieurs situations nous ont démontrées que cette obligation était quelque peu oubliée, entraînant des contaminations très clairement évitables.

## Bilan sur la prévention des risques : des conditions de travail qui se dégradent

Nous constatons dans le bilan présenté, le peu d'actions de prévention primaire mises en place. Le manque de recrutements suite aux départs dans de nombreux services, entraîne une charge de travail supplémentaire pour le personnel restant. Autres constats alarmants : il y a des dérives liées aux outils digitaux et avec en particulier l'application WhatsApp en AD. Mais aussi et surtout la dégradation de la santé physique et mentale des salariés d'Orange en DO GO, clairement établie par la médecine du travail.

**Vos élus CFE-CGC Orange n'ont pas manqué de souligner l'absence d'évaluation** de la charge de travail dues aux réorganisations et aux déménagements. Il n'y a pas de prévention des risques liés au télétravail et plus largement en matière de risque psychosociaux alors même que

l'ensemble des acteurs de terrain ne cessent de remonter leur augmentation croissante.

Plus particulièrement, nous sommes défavorablement surpris du manque d'actions de la direction sur le mal-être des CAFF qui semble être une problématique purement localisée sur la DO GO et signalée par notre Service de Santé au Travail.

Nous regrettons également le nombre de préventeurs largement insuffisant : leur charge de travail semble inadaptée au périmètre géographique de la DO Grand-Ouest.

**Vos élus CFE-CGC Orange forment le vœu, espérons partagé par la direction, que ces signaux forts en provenance du terrain soient réellement pris en compte à l'avenir !**

## La désorganisation du Pôle Logistique Réseau en UI

Il y a du positif à partager les pratiques, harmoniser les processus et permettre de l'entraide entre équipes Pilotage Logistique Réseau (PLR) UI Ouest et UI Normandie Centre. Jusqu'à présent elles ne travaillaient pas ensemble dans des contextes organisationnels et d'activités différents.

Il est intéressant, pour répondre aux difficultés observées pour combler certains postes d'élargir les recrutements sur un bassin d'emploi plus important.

Le partage des pratiques et l'entraide sont possibles en-dehors de ce projet de réorganisation PLR. Un projet de fusion d'équipe dans une même Direction, au sein d'une même unité opérationnelle répond aussi à des impératifs de baisse des coûts financiers souhaités par la direction dans le cadre de scale-up.

La fusion des équipes permet, de ne pas garder des postes ouverts suite aux départs en TPS ou en retraite. Il y a une baisse d'activités due à l'arrêt et au décommissionnement des réseaux cuivre et à la baisse de production sur réseaux Fibre. Les élus de la CFE-CGC déplorent un projet qui n'a pas tous les moyens de ses ambitions. Un budget alloué n'aurait-il pas aplani les différences de situations financières dans un même métier ?

Un salarié sur un même intitulé de métier n'aura pas les mêmes activités et donc la même charge de travail que ses homologues. Le résultat : de la difficulté pour les managers d'équipes.

A moins qu'il ne soit question de renvoyer à plus tard, des promotions via ARCQ peut-être ? Dans le futur, il y aura des situations d'équipes compliquées, avec des salariés démotivés et du mal-être au travail. Il ne semble pas qu'ARCQ ait comme objectif de gérer des situations collectives, c'est de la gestion individualisée avec un budget restreint qui ne doit pas concerner qu'une équipe.

Ceci n'est donc pas sans impact pour les salariés des équipes PLR. Ce projet apportera des changements dans le management. Les managers sont concernés par des modifications de périmètre, des équipes éloignées, des collaborateurs avec même intitulé de poste mais avec des activités et niveaux de poste différents.

**Les objectifs sont clairs et ils pourraient être atteints autrement. Il y a d'autres solutions que la fusion des équipes.**

**Vos élus CFE-CGC déplorent surtout la méthode et le peu d'écoute des managers impactés et de leurs équipes.**

On nous assure un changement faible pour les équipes, les VQPL (vérificateur qualité des prestations externalisées), les pilotes de flux et les pilotes Supply Chain. Il y a déjà de la sous-traitance dans les magasins : comme SAMSIC (prestataire retenu pour l'externalisation de certaines activités).

Quel avenir pour les métiers PLR au sein d'Orange ? de la DOGO et donc de l'UI NC ? Il faut savoir que 24 des 50 salariés de ce service ont plus de 55 ans. Les postes avec des VQPL en âge de partir en TPS ou retraite resteront-ils ouverts ? A moyen terme aurons-nous davantage de magasins sous contrat avec le prestataire SAMSIC ?

L'Intelligence Artificielle est suggérée pour répondre à la baisse d'effectifs et la surcharge de travail. Cela restera artificiel. C'est à la mode d'évoquer l'IA, mais dans ce cas ne s'agit-il pas de recours à des automates reproduisant des tâches simples ? Il y aura toujours des bugs et des erreurs qu'il faudra reprendre en back.



### Vos Correspondants :

Jean-Marie Naveau : 06 70 30 77 69  
Sophie Chaplain : 07 89 98 11 37  
Laurent Delavigne : 06 87 60 93 37  
Eric Picot : 06 74 90 95 68  
Eddy Jegou : 06 31 14 33 85



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

