



Sommaire

Ouverture des boutiques les Dimanches et en période estivale : l'été sera chaud.....	1
Service Santé au Travail et Plan d'actions du pôle prévention...c'est grave Docteur ?	1
Mesures prévues pour le dé confinement : que les lésés levent le doigt !	2
Point sur les Activités Sociales et Culturelles.....	2
Le Bilan Social 2019 : la fonte des effectifs en DOGSE !	2
Déménagement des équipes d'Avignon Bérégovoy vers Cap Soleil	3

Préambule : Ce CSE s'est réalisé par conférence téléphonique avec vote par Coopnet pour respecter les consignes de confinement. Si les conditions assez inconfortables, permettent d'assurer le fonctionnement de l'instance, la CFE-CGC Orange déplore néanmoins la dégradation du dialogue social, avec des ordres du jour surchargés qui entraînent la prolongation des sessions sur 4 jours au lieu des 3 jours maximum prévus par l'accord.

Ouverture des boutiques les Dimanches et en période estivale : l'été sera chaud

Pour la période estivale, un aménagement des horaires de travail est proposé afin que ces derniers soient en adéquation avec le flux clients. Sont concernées par ce projet les boutiques d'Ambrieu, Croix- Rousse, Vienne et Voiron.

Concernant l'ouverture des boutiques le Dimanche sur l'ensemble de la DOGSE, la Direction se conforme aux prévisions des centres commerciaux.

Analyse de la CFE-CGC :

La délégation CFE-CGC Orange s'inquiète de l'ouverture des boutiques le dimanche. Les salaires étant bas en Agence Distribution, les conseillers doivent travailler plus pour maintenir un niveau de vie décent. La CFE-CGC Orange souhaite une vraie revalorisation des salaires qui permettrait un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle. L'accord ARCQ, dénoncé par la CFE-CGC Orange, est un fiasco en termes de reconnaissance et de valorisation du travail effectué. Les augmentations proposées cette année sont en forte baisse. Les avantages proposés (volontariat, salaire double, récupération des jours) aux salariés travaillant le dimanche doivent être maintenus afin que celui-ci ne soit jamais considéré comme un jour banalisé. La délégation CFE-CGC Orange émet un avis favorable sur les dispositions d'aménagement des horaires. La présence des salariés est optimisée grâce à l'aménagement des horaires plus en adéquation avec le flux clients.



Service Santé au Travail et Plan d'actions du pôle prévention...c'est grave Docteur ?

Sectorisation du SST

Des évolutions majeures ont jalonné toute l'année 2019 conduisant à adapter et à repenser la sectorisation de nos médecins. Les départs à la retraite de médecins ne sont pas remplacés. Malgré des appels à candidature les postes n'ont

pas été pourvus par manque d'attractivité et surtout par l'implication que cela demande de couvrir une zone géographique si vaste.

Plan d'actions du pôle prévention

Les propositions de la direction en matière de prévention ont fait l'objet d'un travail considérable par les acteurs de la SST mais pas en réelle co-construction avec les élus...

De fait, le concret et la précision sur les moyens de sa mise en œuvre font défaut et ne répondent pas en tous points aux besoins des personnels en matière de RPS (risque psychosociaux).

Analyse de la CFE-CGC :

Le **Service Santé au Travail** est un élément majeur dans la vie de l'entreprise. La santé des salariés doit être une priorité absolue pour la Direction. Cette sectorisation n'est pas positive dans le sens où les médecins vont devoir couvrir un périmètre plus vaste, et donc au détriment de la qualité des visites et des rapports entre les Docteurs et les salariés. Une surcharge de travail va impacter également les infirmier(e)s

qui secondent voire remplacent le médecin lors des visites médicales. La CFE-CGC Orange demande l'embauche d'infirmiers et de médecins car le manque de proximité est un facteur majeur du risque psycho social élevé.

Pôle prévention : où sont les moyens ? La CFE-CGC a demandé un amendement du plan avec 3 axes de travail :

- Précisions sur les données et le calendrier des formations (qui, combien et quand ?)
- un élargissement de l'ergonomie à l'étude de l'adéquation outils de travail et besoin de l'activité dans tous les services (validée par la médecine du travail mais pas comprise de tous, hélas !).
- Une réelle enquête auprès des personnels sur les causes racines de leur stress avec recueil éventuel de solutions concrètes...

La direction a trouvé ce dernier point trop « LARGE »

Mesures prévues pour le dé confinement : que les lésés lèvent le doigt !



Le COVID est un élément déclencheur de la vision organisationnelle future de l'entreprise. Le télétravail et le

management à distance a été rendu obligatoire par la pandémie. La CFE-CGC Orange s'interroge sur les moyens mis en place par l'entreprise pour que les retours sur site se fassent tout en respectant les règles sanitaires. A quand un retour dans les unités ? A ce jour, aucune réponse de la Direction. La CFE-CGC Orange demande également l'ouverture de négociations pour les salariés en Back-Office afin qu'ils puissent percevoir la prime COVID car ils ont dû être présents pour répondre et satisfaire aux demandes des clients au même titre que ceux du front.

Point sur les Activités Sociales et Culturelles

La délégation déplore totalement que les prestations ASC ne soient toujours pas disponibles. Notre Organisation Syndicale a longtemps été accusée de retarder la mise en place,

néanmoins ce retard est dû à l'inertie du bureau à fixer des délais ou encore mettre en place le site internet.

Tableau comparatif

Gestion CSE DOGSE	Gestion CSE OFS
14 salariés	2 salariés
Mise en place des prestations en Juillet 2020	Mise en place des prestations depuis Janvier 2020
Aucune communication auprès des salariés	Mails de suivi des informations de suivi des prestations
Gestion Pinocchio	Gestion transparente
Piloté par FO / CGT	Piloté par CFE CGC Orange

D'autre part, la CFE-CGC Orange s'étonne que le bureau du CSE n'informe pas directement les ayant droits sur la mise en place des prestations. Pourquoi la communication concernant les prestations sociales ne relève-t-elle uniquement que des

Organisations Syndicales ? Le bureau a pourtant bien le mail de l'ensemble des salariés DOGSE....

Ce manque de communication et de transparence est regrettable. Aucune date prévisionnelle d'accès aux droits n'est communiquée, au grand dam de la CFE-CGC Orange.

Le Bilan Social 2019 : la fonte des effectifs en DOGSE !

L'année 2019 se caractérise principalement par les points suivants :

- Une baisse de l'effectif social de 7,5%.
- Les recrutements externes : 86 recrutements ont été réalisés pour nous adapter aux évolutions, garantir le maintien de nos

compétences au regard de la baisse des effectifs résultant de nombreux départs et de la baisse du taux d'activité (dispositifs seniors).

Analyse de la CFE-CGC :

La CFE-CGC Orange déplore la baisse des effectifs comme chaque année. Les départs ne sont pas remplacés, la charge de travail est donc reportée sur le personnel restant. L'entreprise augmente la sous-traitance qui lui revient très cher, plus cher même que de la création d'embauches. Les salaires sont en baisse notamment sur les bandes C, à

contrario les bandes G sont en augmentation (+ 435€ par mois soit 5220€ annuels), la CFE-CGC Orange a demandé une revalorisation des bas salaires ainsi qu'une vraie politique pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes (plus de 1800€ d'écart pour la bande D par exemple).



Déménagement des équipes d'Avignon Bérégovoy vers Cap Soleil

Les débats ont porté sur l'analyse des incidences en matière de santé sécurité et conditions de travail des salariés et plus précisément sur l'impact de

- l'emménagement, sur le site Avignon Cap Soleil, sur les salariés et leurs activités professionnelles,
- sur le temps de trajet des salariés de Bérégovoy,
- sur le parking du site de Cap Soleil,
- sur la restauration de Cap Soleil, sur
- sur la sécurité des salariés suite à cet emménagement dans un quartier « difficile »

Analyse de la CFE-CGC :

Les salariés de l'AE vont connaître une aggravation du temps de trajet de 15 minutes. La CFE-CGC Orange souhaite l'ouverture d'une négociation pour une prise en charge et / ou d'une prime. La CFE-CGC Orange s'interroge et s'inquiète sur le nombre de places de parking qui risque d'être saturé à certaines périodes. La restauration également pose questions, la Direction souhaite la mise en place de 3 services avec donc aménagement des pauses méridiennes (40 couverts par service soit 120 couverts pour potentiellement 260 salariés !!!)

