



Sommaire

Rapport annuel 2019 des médecins du travail de la DOGSE C'est grave Docteur?.....	1
Suivi des dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus....	2
Bilan formation/Alternance 2019 : Formons la jeunesse !!!!!.....	2
Fonctionnement et vie du CSE / Point ASC : Y a-t-il un pilote aux commandes?	3
Projets immobiliers à Marseille en 2020 Ca déménage à Marseille !!!	3

Rapport annuel 2019 des médecins du travail de la DOGSE C'est grave Docteur ???

Les médecins ont souligné la fusion des UI, la politique d'« ancrage territorial », les évolutions d'organisation des entités, le rapprochement des DO, l'évolution du contenu des métiers, les automatisations de process, l'élargissement des tâches et des fonctions, la redéfinition des fiches de poste avec « ARCQ », la refondation des Instances Représentatives du Personnel...

Selon eux, si cette évolution est compréhensible, le coût cognitif fût très important à tout niveau de l'entreprise, faisant courir des risques sur le plan de la santé, notamment pour certains salariés très investis. Les médecins évoquent le fait que si la vie est adaptation permanente, les organisations et les individus ont aussi besoin de périodes de stabilité et de permanence pour bien fonctionner.

Analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC Orange souhaitent des recrutements de médecins et d'infirmier(e)s en DOGSE afin de maintenir une proximité avec les salariés et diminuer au maximum les RPS. Il est important qu'un audit soit fait sur les conditions de travail des salariés Orange avec des préconisations notamment sur les heures supplémentaires des cadres, l'impact de la politique immobilière, la pertinence et les conséquences des indicateurs tels que le NPS40..

Une alerte sur le respect du secret a été faite notamment concernant l'insonorisation des cabinets médicaux.

MÉDECINS DES TRAVAILLEURS OU ...



Suivi des dispositions prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de coronavirus

Analyse de la CFE-CGC

Au cours de ces derniers mois, les salariés d'Orange ont montré, une fois de plus, que l'entreprise pouvait compter sur leur assiduité, leur dévouement et leur conscience professionnelle pour permettre, quelques soient les difficultés, la pérennité de l'activité économique de notre entreprise.

Les élus CFE-CGC Orange demandent à ce que les salariés mis en télétravail « d'office » pour cause cas COVID sur leur lieu de travail puissent bénéficier de tickets restaurants pendant la durée de leur isolement et plus généralement à ce que les salariés aient le choix d'avoir des tickets restaurants afin notamment d'éviter l'encombrement des restaurants d'entreprises lieu potentiel de contamination au COVID 19.

Les élus CFE-CGC Orange ne comprennent pas la décision unilatérale de l'entreprise d'obliger tous les salariés à un retour sur site dès le 1^{er} septembre. La délégation de la CFE-CGC Orange demande que les managers aient pour consignes de laisser les salariés prendre des pauses régulières, supplémentaires, pour compenser ces conditions

De travail difficile. Le principe de précaution, tant que le virus circule, n'est pas strictement de rigueur alors que ces derniers mois la preuve a été faite que le télétravail, y compris 5 jours par semaine, a été possible et efficace pour la très grande majorité des salariés. Les salariés ont répondu présents et ont été aux attendus. Le télétravail 5 jours basés sur le volontariat devrait être possible dans une entreprise comme Orange. La CFE-CGC Orange exige une meilleure communication et transparence dans les unités lors des suspicions de COVID.



Bilan formation /alternance : Formons la jeunesse !!!

Analyse de la CFE-CGC

Engage 2025 a pour but de construire durablement l'entreprise de demain. Cela comprend le défi des compétences, chaque année, chaque salarié réalise un bilan de ses compétences lors de l'EI (et maintenant dans PDI), évalue ses besoins et peut bénéficier de formations par Orange Campus mais aussi se former en situation de travail avec des accompagnateurs formés.

Les salariés ont toujours du mal à se retrouver dans l'offre de formation malgré une refonte d'Orange Learning

Concernant l'alternance, devant la baisse régulière des effectifs, les élus CFE-CGC se demandent si ces salariés ne servent pas de variable d'ajustement à une charge de travail en constante augmentation. La CFE-CGC Orange déplore aussi que ces jeunes compétents ne soient pas embauchés au sein de l'entreprise au lieu de les laisser parfois partir vers la concurrence après les avoir formés.

La CFE-CGC Orange revendique :

- ✓ une embauche en plus grand nombre des alternants principalement dans les entités en manque d'effectifs comme l'AD, les UI ...
- ✓ l'accueil de jeunes sans le BAC afin de lutter contre l'exclusion
- ✓ des ressources humaines disponibles (évolution naturelle, mobilités, recrutements externes, ...)
- ✓ des effectifs disponibles et des besoins en compétences nouvelles (cyber sécu, IA etc...)

Fonctionnement et vie du CSE : Y'a-t-il un pilote aux commandes ?



Le bureau du CSE est dans l'obligation de faire appel à un cabinet externe de sténotypie car la salariée CSE en charge de la rédaction des PV est en arrêts maladie pour une durée indéterminée. Plus de 80000€ de budget sur 12 mois non prévu dans le prévisionnel...tant d'argent en moins pour les salariés.

La gestion salariale mise en place par la majorité en place montre ses limites. Procès contre l'employeur, arrêts maladie, burn out...La CFE-CGC Orange déplore cette situation.. Le programme ASC préconisé par la CFE-CGC Orange est très

simple à mettre en œuvre. Il ne nécessite pas l'emploi de nombre de salariés avec l'argent des Ouvrants Droit. Les élus peuvent assurer la mise en œuvre eux-mêmes. Au grand bonheur des Ouvrants Droits d'OFS et SCE !!

Les élus CFE CGC Orange regrettent vivement que la situation des salariées n'ait pas été anticipée lors de la dernière mandature

- Depuis mai 2019 les découpages des nouveaux CSE sont connus
- Les 2 anciens CE SE et CE étaient gérées tous les deux par FO qui connaissait les problèmes de cohérence et de politique sociale à venir.

Domage d'avoir laissé ces problèmes en héritage aux nouveaux élus, plutôt que de prendre leur responsabilité pour laisser une situation propre à la nouvelle mandature.

Concernant les Tickets Restaurants, les salariés DOGSE sont toujours pris en otage entre la majorité de gestion CSE et la Direction, l'un renvoyant la balle à l'autre. En attendant les salariés ont une perte de pouvoir d'achat importante mais ce n'est visiblement pas la priorité des certaines OS...

Projets immobiliers à Marseille en 2020 : Ça déménage !

Le schéma Marseille 2024 prévoit :

Une libération progressive de sites au rythme des baux tenant compte des besoins/contraintes/évolution des technologies digitales et des modes de travail.

Un regroupement des salariés vers 2 sites cible Newdelec et St Mauront

En 2018-2019 : des mouvements progressifs de libération de locaux réalisés.

En 2020 : La Direction souhaite lancer les projets de libération des sites Docks (occupé par DOGSE EM sur le périmètre), et de Saint Antoine (occupé UIPRM).

Analyse de la CFE-CGC

L'aménagement et la réflexion du projet NEW Nedelec vont changer l'organisation du travail. Les salariés risquent de voir leur temps de trajet s'allonger. La Direction réduit son parc immobilier car le télétravail est de plus en plus important. Cette stratégie entre dans l'objectif national de réductions des coûts.

Les élus CFE-CGC Orange souhaitent que les autres directions nationales créent des postes sur ce nouveau lieu (TGI, SCE...) afin de dynamiser l'emploi en région.

Concernant la fermeture du site des Docks :

Fin Octobre l'étude d'impact de cette fermeture sera connue pour les salariés. Les élus ont alerté la Direction sur la méthode et les outils utilisés pour calculer l'aggravation éventuelle des temps de trajet.

INFO DERNIERE MINUTE

Les élus CFE-CGC Orange ont rejeté l'approbation des comptes de l'ex CE DOCE. La CFE-CGC Orange a souhaité un audit afin que toute la lumière soit faite sur la régularité des comptes. Il est important de rappeler que le budget des CSE (environ 10 millions d'euros) doit être redistribué au maximum aux salariés. Par une politique simple, claire et efficace les CSE gérés par la CFE-CGC Orange reversent près de 98% de ce budget aux 11000 salariés d'OFS et SCE. En DOGSE à peine 80% et sûrement encore moins dans les années à venir vu notamment la gestion salariale de la majorité en place. La CFE-CGC Orange est la seule organisation syndicale à œuvrer favorablement pour le pouvoir d'achat des salariés.



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement : [CFE-CGC DO Sud Est](http://www.cfecgc.org)



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

