



SOMMAIRE

| | |
|---|---|
| ADRAA : entre relocalisations tant promises et chantiers horaires subis | 1 |
| Clermont-Ferrand – Etape 3 : déménagement à la Parlette et Lavoisier | 2 |
| Accidents de travail, prévention et DUERP, Ou en sommes-nous ? | 3 |

ADRAA : entre relocalisations tant promises et chantiers horaires subis

Concrètement ce qui change :

Orange présente quatre évolutions simultanées concernant les boutiques du **Puy-en-Velay, Moulins, Aurillac et Bourg-en-Bresse**.

D'un côté, deux relocalisations en centre-ville au Puy-en-Velay et à Moulins, avec passage au concept Modulo : boutiques modernisées, plus lisibles pour les clients et plus fonctionnelles. Ces projets s'accompagnent de points concrets attendus par les équipes : boutiques de plain-pied (fin des contraintes liées aux étages), back-office réorganisé et plus fonctionnel, et engagement de formation de l'ensemble du personnel. Les horaires ne changent pas sur ces deux projets. De l'autre côté, deux chantiers horaires à Aurillac et Bourg-en-Bresse. À Aurillac, l'organisation bascule vers une journée continue jusqu'à 19h00 avec fin de la coupure méridienne, fermeture plus tardive, et intégration dans un centre commercial, ce qui ouvre la possibilité d'horaires élargis incluant potentiellement dimanches et jours fériés. À Bourg-en-Bresse, les horaires sont réaménagés (ouverture plus tardive et fermeture plus tôt) avec une réorganisation des plannings liée à l'évolution des flux, mais aussi dans un contexte de départs non remplacés.

La CFE-CGC a demandé :

Lors des derniers CSE, les élus CFE-CGC ont porté des résolutions claires pour protéger les salariés :

- Recrutements pérennes pour faire face au sous-effectif,
- Sécurisation immédiate des boutiques et des équipes,
- Suivi transparent des relocalisations avec les élus et la CSSCT, prise en compte réelle de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC distingue des relocalisations attendues depuis des années, susceptibles d'améliorer le quotidien (plain-pied, back-office mieux pensé, modernisation), et des chantiers horaires subis, qui risquent de dégrader l'équilibre de vie, la sécurité et la charge réelle.

Pour ces quatre projets, un principe s'impose : pas de changement sans moyens. La CFE-CGC demande des recrutements pérennes, un encadrement renforcé, une sécurité pleinement opérationnelle dès l'ouverture et un suivi CSSCT renforcé. Elle refuse toute pression commerciale et tout report de tâches sur des équipes déjà sous tension.

Nous l'affirmons : la CFE-CGC ne votera jamais des projets qui imposent aux salariés de réorganiser leur vie personnelle, par l'empilement de déménagements et de changements d'horaires. Nous dénonçons une politique immobilière guidée d'abord par la maîtrise des coûts, au détriment de la sécurité et des conditions de travail. La CFE-CGC défend des projets responsables, humains et respectueux des salariés.



Clermont-Ferrand – Etape 3 : déménagement à la Parlette et Lavoisier

Quoi de neuf pour la phase 3 ?

La direction présente la 3eme étape du programme immobilier à Clermont-Ferrand :

- **Regroupier** UCI AURA, USC GSE et ADRAA sur la Parlette réaménagée (travaux en 2 phase : fin 2026 puis fin 2027)
- **Déménager** les équipes Etat Major de Delille vers Lavoisier
- **Objectifs affichés** : sites propriétaires, synergies métiers, nouveaux modes de collaboration et sobriété énergétique

Ce que la CFE-CGC a demandé :

- Un rétroplanning fiable
- Des engagements écrits sur le parking, bornes, sécurité, accessibilité, restauration, acoustique, ventilation/climatisation
- Une prise en charge claire des impacts trajets
- Un REX formalisé et des ajustements rapides si dérives constatées
- Un cabinet médical accessible et en proximité de tous les salariés

Analyse de la CFE-CGC

La direction présente la 3^e étape. Sur le principe, l'amélioration des locaux et le regroupement des équipes peuvent être pertinents. Pour la CFE-CGC, le projet cumule toutefois trop de mouvements sur plusieurs années de travaux et de sites de repli transformant le « transitoire » en contrainte durable. Les enjeux de santé, de prévention et la situation du cabinet médical sont insuffisamment traités. Le regroupement constraint et l'environnement dynamique génèrent incompréhension et tensions. La modernisation ne peut se faire au détriment des conditions de travail. La CFE-CGC exige des engagements écrits, une prise en compte du terrain et un suivi CSSCT rigoureux.

ACCIDENTS DE TRAVAIL, PREVENTION ET DUERP, OU EN SOMMES-NOUS ?

Ce que la CFE-CGC a demandé :

- Des actions concrètes, mesurables et prioritaires sur les risques les plus graves
- Un suivi renforcé par les CSSCT
- Un DUERP utilisé comme un outil vivant et non comme une simple obligation légale
- Une prévention construite à partir du travail réel et des remontées des salariés

Analyse de la CFE-CGC

Les échanges au CSE confirment un écart persistant entre les engagements écrits et la réalité du terrain en matière de santé et sécurité. Les accidents et risques identifiés se répètent, tandis que le PAPRIPACT et le DUERP restent trop formels et insuffisamment opérationnels. Dans un contexte de transformations multiples, la prévention ne peut être reléguée au 2nd plan. La CFE-CGC exige une prévention concrète, pilotée par les CSSCT, et un DUERP réellement utilisé pour agir avant les accidents.



CHOISISSEZ
CEUX QUI
AGISSENT !



Vos représentants

Safa Gragub-Chatti
Allassane N'Gaié
Philippe Drouet
Malika Bekhouche
Nadège Poët
Khadija BENALI
Sahra Benabas
Younesse Bouzahzah
Florence Ollagnon
Jean Foulier
Jonathan Diaz
Soumia Buttay

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECCG

