



Sommaire

ASC : ça avance tout doucement !.....1
 Les grandes manœuvres continuent.....2
 Sécurité et conditions de travail.....2

ASC : ça avance tout doucement !

Votes, rappel du contexte

- ◆ Depuis 2019, date de la mise en place des nouvelles instances les propositions des 7 élus CFE-CGC sont systématiquement rejetées par les 30 autres élus. Deux blocs égaux (15 élus chacun) s'affrontent à chaque fois et ne sont pas capables de s'entendre, si ce n'est pour rejeter nos propositions, que voici :
 - Une mise en place des prestations chaque année, dès le 1^{er} janvier de
 - Des prestations simples, lisibles et équitables pour tous
 - Un panachage possible entre celles-ci, sans contrainte.
 - Une digitalisation des process
 - Un accueil téléphonique
- ◆ Dans ce contexte cette année encore [malgré notre retrait](#), le budget a mis plusieurs mois avant d'être voté.
- ◆ Finalement c'est la proposition CGT qui a obtenu une majorité bien que celle-ci ne reflète pas les valeurs de la CFE-CGC, nous considérons que les salariés ne peuvent plus être prisonnier d'un des 2 blocs précités.
- ◆ N'en déplaise aux autres Organisations syndicales qui n'ont pas su se mettre d'accord, nous apportons notre soutien aux modalités ASC proposées afin de débloquent la situation, sauf si elles sont vraiment trop discriminantes.
- ◆ Ainsi nous avons aidé à l'adoption des prestations suivantes : Noël des enfants, Spectacle de fin d'année des enfants, Allocation aux études 2022, l'aide aux études supérieures, et le Week-end famille.

C'est bien beau, mais quand ?

- ◆ Les vacances adultes et enfants sont en ligne, c'est un bon début
- ◆ Il est urgent que les CESU handicap soient disponibles rapidement : de plus en plus d'OD nous remontent leurs difficultés et ils les attendent avec angoisse.
- ◆ Interrogée sur le sujet, la présidente de *la commission des marchés* nous les promet pour fin juillet au plus tard.



Position de la CFE-CGC Orange

Lors du CSE extraordinaire du 28 juin consacré au rapport du commissaire aux comptes et à l'approbation des comptes de l'exercice 2021, la CFE-CGC a mis en évidence que le CSE termine l'année avec un excédent budgétaire. L'expert-comptable l'estime à un peu plus de 100 000 €. Nous allons proposer aux élus lors du prochain CSE de juillet de procéder à **la redistribution de cette somme** aux Ouvrants Droits de la DOGSO. En effet, notre conception de la bonne gestion du budget des ASC est qu'il doit être entièrement consommé au profit de chacun. On parle de pouvoir d'achat et dans un contexte inflation galopante, un coup de pouce est toujours bienvenu.

Nous réfléchissons sous quelle forme nous pourrions faire bénéficier les 7000 OD de notre périmètre social : un chèque cadeau ? une augmentation du cadeau de Noël adulte ? Autre ? Réponse fin juillet, en espérant que les élus des autres organisations syndicales nous suivront et voteront favorablement notre proposition de redistribution.

Les grandes manœuvres continuent

Information et vote, SCALE UP à l'œuvre

Les économies à réaliser sont désormais la seule boussole de gouvernance de l'entreprise :

- ♦ Les salariés du site de **Terre Rouge à Cahors** vont devoir quitter le bâtiment de 1160 m² pour s'entasser sur le petit local de 370 m².
- ♦ Les 250 salariés de **l'UPR à Portet-sur-Garonne** vont être priés de libérer leur site, pour rejoindre dans la joie et la bonne humeur le campus Tolosa à Balma.
- ♦ Certains salariés déjà présents sur **Tolosa** ont déjà été avisés qu'ils devront se pousser pour laisser de la place aux nouveaux arrivants.
- ♦ Quant aux **156 salariés de GSSO**, ils se demandent à quelle sauce ils vont être accommodés.
- ♦ Les élus de CSE ont voté unanimement contre le projet de leur rattachement à la DO, via la création de la Direction des Services Généraux (DSG)
- ♦ En effet, le plus grand flou règne sur la photo « avant/après » de cette réorganisation.
- ♦ Il est seulement clair que 7 managers seront déclassés car ils perdront leur rôle de manager, que leurs marges de manœuvre et d'autonomie seront restreintes. Plus globalement, pour l'ensemble des salariés impactés, cette

réorganisation risque d'être synonyme d'accroissement de leur charge de travail.

- ♦ Seule avancée : il pourra y avoir création de postes d'adjoints ... si les directeurs de site en font la demande.

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC a fortement dénoncé le fond et la forme employés par la Direction pour avancer ses pions, et faire aboutir des projets qui n'apportent rien aux salariés, bien au contraire.

Dans [notre déclaration préalable](#), nous expliquons que les collaborateurs d'Orange ne sont plus dupes des arguments fallacieux employés : « *favoriser le collectif* », « *renforcer les synergies* », « *améliorer la qualité de vie au travail* », « *donner de véritables perspectives à l'horizon xxx...* ». Les salariés sont justes fatalistes, désabusés et ils nous questionnent : comment se fait-il que notre patronne Christel Heydemann s'octroie une augmentation salariale incommensurable et que nous n'ayons que des miettes ? Pourquoi Orange met-elle en place un TPS pour faire partir les seniors, tout en forçant les administrateurs à nommer un quasi-septuagénaire au poste de Président ?

Nous alertons solennellement la Direction sur la dégradation du climat social dans les unités de la DOGSO, et des risques de RPS qui en découlent.

Sécurité et conditions de travail

Vote, encore trop d'améliorations attendues

- ♦ Comme chaque année, la Direction a présenté ses bilans HSCT (Hygiène, santé et conditions de travail) par unité, ainsi que les plans de préventions associés (Papripact).
- ♦ Les élus ont voté contre à l'unanimité.
- ♦ La CFE-CGC s'est exprimée, en essayant de nuancer ses propos pour relever ce qui va ici ou là, mais a également alerté la Direction sur :
 - Le peu d'actions de prévention primaire effectuées
 - Le manque de recrutement et le non-remplacement des départs dans de nombreux services entraînant une charge de travail supplémentaire pour le personnel restant.
 - Le manque de prise en compte des dérives liées aux outils digitaux et en particulier *WhatsApp* en AD

- Le constat alarmant sur la dégradation de la santé physique et mentale des salariés d'Orange en DOGSO établis par la médecine du travail.
- Le travail systématiquement réalisé dans l'urgence par les CSSCT permanentes, transverses, de même que par les acteurs du SST.
- Le nombre de préventeurs largement insuffisant par rapport à la charge de travail et au périmètre du réseau de la DO Grand Sud-Ouest.
- D'une manière générale, toutes les CSSCT regrettent de ne pas être concertées pour l'élaboration des PAPRIACT, ni associées aux Analyses d'Impacts Humains lors des groupes de travail pluridisciplinaires.

Élus :

Abdelkrim DAOUADJI
Adrien GRACIANNETTE
Laurence OURTIES
Farid BENALI
Maria BOUSCARY
Maria Pilar MARTINEZ
Valérie VINCENT

Représentants Syndicaux :

François KANY
Nadine BEMER



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

