



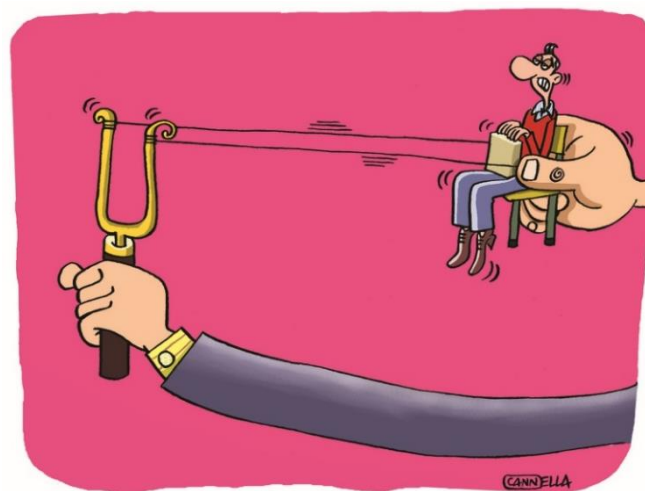
Sommaire

Pas de poisson d'avril ?	1
La politique SSCT bousculée	2
La médecine du travail inquiète	2

Pas de poisson d'avril ?

Les votes des élus très sollicités

- Entre mars et avril, les élus du CSE ont été priés de rendre des avis sur beaucoup de dossiers brûlants ;
- Projet **Libellule** : il s'agit, souvenez-vous, du transfert d'un tiers des boutiques du territoire de la DO GSO en quatre ans à la GDT ;
- Le calendrier de fermeture/ transfert est le suivant : Boutique Bordeaux Lac : 14/06 ; Boutique Bayonne : 24/06 ; Boutique Perpignan : 28/06 ; Boutique Rochefort : 15/07 ; Boutique Saint Gaudens : 22/07 au soir ;
- Promesse : zéro licenciement sec si les 3 propositions de reclassement ne conviennent pas ;
- Les salariés désireux de connaître le contenu final de la négociation nationale en cours, auront un sursis pour donner leurs réponses ; Sans surprise, **nous avons voté contre** : nous avons déjà largement évoqué [ici](#) le dumping social du projet de réforme de l'agence distribution.



PLR : les jeux sont faits

- PLR = pôle logistique réseau, fusion de SO et de OC ;
- Les IRP et les salariés n'ont pas été associés à l'élaboration du projet qui présente beaucoup de risques identifiés : risques routiers, augmentation de la charge de travail, différence de traitement des personnels UI OC vs UI SO, pérennité du métier de Logisticien ; La **CFE-CGC a voté contre**.

Astreintes... contraintes !

- Nous avons largement documenté le dossier de la **réorganisation des astreintes à l'UI OC** dans le dernier numéro de l'essentiel du CSE ([cliquer là](#)) ;
- 84 personnes impactées ;
- Face au refus de la Direction de nous donner des infos économiques, la CFE-CGC a fait mandater la Commission Projets Economies et Evolution des Marchés ;
- La PEEM a mis en évidence que ce sont bien des raisons économiques qui prévalent ;
- La **CFE-CGC a voté contre**.

Position de la CFE-CGC Orange

Tous ces projets sont hélas bel et bien réels et l'on aurait préféré qu'ils soient une blague de mauvais goût de la Direction.

La CFE-CGC a lancé son propre Poisson pd'avril en expliquant que Christel Heynemann veut changer le nom d'Orange en Clémentine (Voir la [déclaration préalable](#)), mais en précisant que cela ne fait rire personne de voir notre belle entreprise se racornir un peu plus tous les jours.

Chaque projet qui nous est soumis ne vise qu'à récupérer de l'argent sur le dos des salariés, puisque l'ambition industrielle, la vista et la volonté de reconquête du chiffre d'affaires sont abandonnées à la concurrence.

Pire et c'est un tabou qui tombe : Orange s'apprête à se séparer de près de 700 collaborateurs à OB(S) en mettant en place une RCC (rupture conventionnelle collective). Voir détails [ICI](#)

Par ailleurs, la CFE-CGC réclame que les outils nécessaires aux collaborateurs pour travailler soient au minimum maintenus, voire améliorés : Simuloo, Enov, Digisign, Omega Opus, Samarai, Reflet, Epilote, Nac, etc.... dysfonctionnent régulièrement au grand dam des utilisateurs et de nos clients. La Direction tarde à mettre en œuvre les actions correctives, sciemment ou par négligence ?

La politique SSCT bousculée

Aucune unité n'est épargnée

- **Un état des lieux** et des dossiers en cours dans chaque unité a été présenté par la Secrétaire en charge de la Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) ;
- **UIO** : Projet de supprimer les points d'eau dans les répartiteurs, ce qui rendra les WC inutilisables. Inquiétude donc ;
- **UIOC** : procédure de licenciement pour une salariée handicapée, suite à son arrivée au Patio (poste non aménagé) ;
- **A2P** : déménagement de Tarbes folklorique avec de piètres conditions de travail. Encore beaucoup de non-conformités, pas de salles de repos, saleté, mauvaise isolation. Les PMR n'ont pas d'ascenseur. Château d'Eau : passage de 4 à 3 équipes. Quid du manager ? De la méthode pour dispatcher les salariés ?
- **USC** : alerte pour harcèlement. Des actions sont mises en œuvre par la Direction. Alerte auprès de l'Inspection du Travail ;
- **AD** : braquage de la boutique d'Angoulême. Travaux à la boutique de Bayonne : bizarrement, juste avant un passage en GDT dans quelques mois ! Absentéisme : déception dans le dossier fourni, il manque des chiffres et de comparaisons ;
- **DE (ex AE)** : forte inquiétude sur les RAC, groupe d'écoute initié par la Direction. Les marqueurs positifs perdurent, mais la charge de travail et l'équilibre VP/VP sont toujours impactés. **L'Inspecteur du Travail est impliqué dans ce dossier.**

Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC alerte régulièrement la Direction, les élus et les salariés sur la pauvreté du dialogue social dans notre DO.

Nous expliquons que la surdité de l'Entreprise vis-à-vis des problématiques régulièrement remontées va entraîner de funestes conséquences pour les salariés, pour nos clients et au final pour Orange. La Direction de la DO GSO nous prend pour Cassandra. Mais dans la mythologie, Cassandra a hélas raison ! Et il suffit de lire les rapports de la médecine du travail et du baromètre social 2022 pour réaliser l'ampleur de la dégradation et la justesse de nos prédictions. ([déclaration préalable](#)). Les résultats des indicateurs suivis sont mauvais. Ils sont en baisse, comparés à l'année repère 2019,, et pour beaucoup,, atteignent leur niveau le plus bas depuis 2016. Or, il est précisé dans le dossier que **les résultats obtenus par la**

DOGSO plombent... ceux de la France entière ! Notre Directrice a refusé de nous en expliciter les causes et nous présenter son plan d'action pour inverser la tendance. Notre DRH national, lui non plus, ne semble pas décidé à s'emparer de ce chantier. Dans un total déni de réalité, ce dernier s'est fendu d'un communiqué sur l'intranet pour se féliciter : « *Dans l'ensemble, ces résultats demeurent positifs, voire très positifs sur certains indicateurs* ». Et de minimiser les indicateurs qui ne cadrent pas avec cette vision. Mr Lecerf nous fait une promesse : « *nous communiquerons largement les résultats détaillés de ce baromètre par entité d'ici le mois d'avril* » ; Nous sommes en mai, et ne voyons rien venir !

La médecine du travail inquiète

Des problématiques anciennes...

- Les déménagements, l'entassement des salariés sur un seul site, la généralisation du flex-office sont à présent des sources « classiques » de RPS ;
- Le cas des chargés d'affaires, en souffrance dans de nombreuses DO, est maintenant remonté au niveau national par la médecine du travail ;
- Le recours à la sous-traitance et la perte de sens dans son travail sont de plus en plus évoqués lors de la visite médicale ;
- La situation du management est aussi mise en lumière avec une charge de travail importante, des territoires étendus, des équipes disséminées, une expertise technique moins grande et peu de marges de manœuvre.

....Et nouvelles

- Car l'annonce des plans ARI, ATE et Libellule ont généré une forte angoisse auprès des salariés, liée à l'incertitude sur l'avenir professionnel ;
- Le rattachement à des managers basés sur des métropoles régionales crée aussi des difficultés nouvelles ;
- Le TPS 2022 a entraîné des départs massifs et rapides qui ont généré des tensions, désorganisé les équipes (répartition du travail, charge de travail et priorisation des activités) et fragilisé les collectifs ;
- Ce qui s'ajoute à la politique de non-remplacement mise en place depuis quelques années et aux difficultés de recrutement sur certains métiers ;
- Nous déplorons une perte des activités dites « simples » qui pose des problèmes de reclassement en cas d'inaptitude au poste avec impossibilité de montée en compétence sur des postes complexes.

Vos représentants CFE-CGC Orange

Élus

- Abdelkrim DAOUADJI
- Adrien GRACIANNETTE
- Laurence OURTIES

Représentants Syndicaux

- | | |
|-------------------|---------------|
| ▪ Farid BENALI | François KANY |
| ▪ Maria BOUSCARY | Nadine BEMER |
| ▪ Valérie VINCENT | |