

SOMMAIRE

Le dossier de l'urgence : une méthode qui érode la confiance et la responsabilité	1
Les défis persistants de la prévention chez Orange : un appel à la responsabilité	1
Manipulation des tableaux de service : une attaque contre l'équilibre vie pro/vie perso des salariés.....	2

Le dossier de l'urgence : une méthode qui érode la confiance et la responsabilité

Information sur la dénonciation d'usage et la mise en conformité des déclarations d'heures complémentaires, heures non majorées, heures supplémentaires et des compensations d'attente d'astreinte indues pour les salariés du Pôle Obligation Légale de Caen réalisant l'astreinte

Le document qui nous est présenté est, en miroir, celui soumis au CSEE Île-de-France. Pourtant, le contexte n'est pas le même. Nos collègues franciliens sont confrontés à une Alerte pour Danger Grave et Imminent en cours ainsi qu'à une procédure judiciaire engagée à la suite d'un refus d'expertise portant sur les conditions de travail. Ce rappel n'est pas anecdotique. Il permet de mesurer toute la sensibilité du dossier qui nous est soumis.



Pour la CFE-CGC de la DOGO, un point nous interpelle particulièrement : le calendrier.

Une dénonciation aujourd'hui, pour une mise en œuvre dès le mois de septembre. En d'autres termes, il faudrait analyser un dossier aux conséquences importantes dans l'urgence, avec un chronomètre posé sur la table et, disons-le franchement, un couteau sous la gorge.

L'argument avancé est que les salariés attendent. Mais les salariés attendent... pourquoi ? Parce que la Direction a choisi d'engager des discussions avec eux avant même d'informer et de consulter leurs représentants. Elle a créé elle-même cette urgence, puis nous demande aujourd'hui d'en assumer les conséquences.

Cette manière de procéder ne relève pas, selon nous, d'un dialogue social loyal. Ce n'est pas ainsi que l'on construit la confiance. Ce n'est pas ainsi que l'on associe les représentants du personnel à des décisions qui concernent directement les salariés.

Et le paradoxe est cruel : si les élus estiment nécessaire de prendre davantage de temps pour exercer pleinement leurs prérogatives, ils risquent aussitôt d'être désignés comme ceux qui retarderaient un projet dont l'urgence a pourtant été fabriquée par la Direction elle-même.

Nous tenons également à lever toute ambiguïté.

La CFE-CGC ne remet pas en cause le fond technique des mesures envisagées. En revanche, nous contestons profondément la méthode.

Une dénonciation d'usage, l'accompagnement des salariés, la négociation de mesures RH relèvent des prérogatives des organisations syndicales représentatives et des délégués syndicaux. L'analyse des impacts sur les salariés relève des prérogatives du CSE et les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail concernent la CSSCT.

Or, dans ce dossier, toutes ces frontières semblent s'effacer. Les rôles se confondent, les responsabilités se chevauchent, les procédures s'entremêlent.

Les défis persistants de la prévention chez Orange : un appel à la responsabilité

Consultation sur le bilan HSCT 2025 de la DO Grand Ouest

Nous constatons, après l'analyse des bilans HSCT 2025 des unités opérationnelles, que les actions de prévention primaire restent insuffisantes, comme pendant les 5 années écoulées. Si certaines commissions SSCT montrent une amélioration du travail collectif, cela ne se traduit pas encore par une politique de prévention suffisamment ambitieuse et anticipatrice.

Nous déplorons le manque de recrutements et le non-remplacement des départs dans de nombreux services, malgré leur connaissance depuis longtemps. Cela entraîne surcharge de travail, désengagement, dégradation des conditions de travail, sans évaluation ni suivi de cette charge supplémentaire.

Cette problématique est illustrée par le nombre insuffisant de préventeurs. Sur le territoire AD Grand Ouest, un seul préventeur couvre un secteur vaste, ce qui a déjà conduit à des visites d'inspection sans préventeur présent. La situation, notamment après le départ du préventeur historique de l'ex-AD Normandie Centre, est inacceptable et incompatible avec les exigences de prévention.

Nous regrettons aussi l'absence de suivi rigoureux des transformations, comme celle de l'AD Grand Ouest, où les suivis à 3, 6 et 12 mois, annoncés en CSEE, n'ont pas été respectés ou ont été réalisés avec retard. De nouvelles évolutions organisationnelles nécessiteront un accompagnement durable.

Les réorganisations à venir, telles que Regain ou Adressage Commercial Entreprise, renforcent nos inquiétudes quant à la

volonté réelle de la direction d'améliorer les conditions de travail à moyen et long terme.

Nous soulignons aussi le manque de prise en compte des risques liés à l'utilisation croissante de l'intelligence artificielle, alors que le rapport annuel des services de santé au travail alerte sur la dégradation de la santé physique et mentale des salariés.

Les élus CFE-CGC ont constamment dénoncé, dans les commissions SSCT, l'absence d'évaluation de la charge de travail face aux réorganisations, déménagements, nouvelles organisations et transformations. La prévention concernant le télétravail et les risques psychosociaux reste insuffisante, malgré les alertes du terrain.

Nous déplorons également que la charge de travail des managers, qui doivent accompagner ces réorganisations et la réduction des effectifs, soit peu prise en compte dans les plans de prévention.

Concernant l'UCI Normandie Centre, la hausse des accidents du travail liés aux déplacements professionnels, quatre fois plus nombreux qu'avant, est préoccupante. Si la fréquence diminue, la gravité augmente, traduisant des accidents moins nombreux mais plus graves. La réaction de l'entreprise est trop lente face à ces enjeux.

Nous regrettons aussi la diminution du nombre de salariés formés au secourisme, remplacés par la formation « Gestes qui sauvent », moins complète, ce qui peut compromettre la sécurité sur le terrain.

Les accidents du travail des prestataires doivent faire l'objet d'un bilan semestriel en CSSCT, avec partage des méthodes de prévention.

Les formations, sensibilisations doivent être renforcés et les équipements de prévention doivent être renouvelés/inspectés/accrus ? Chaque salarié devrait bénéficier chaque année d'une formation

obligatoire sur les risques professionnels, au même titre que celles sur la cybersécurité ou l'éthique.

Nous déplorons le manque de visibilité sur les projets de réinternalisation, qui empêchent d'évaluer leurs impacts sur la charge, les compétences ou les conditions de travail.

Concernant la CSSCT EM, si des progrès ont été faits sur les risques psychosociaux, l'augmentation des accidents de travail et de trajet montre que des efforts doivent continuer. Nous partageons la nécessité de visites de terrain régulières, d'un suivi trimestriel des indicateurs, et d'un investissement à la hauteur des enjeux.

Nous déplorons aussi le travail souvent réalisé dans l'urgence, avec des documents incomplets ou transmis tardivement. Sur les SDIT, le non-respect des préconisations des mandats, sans réaction des présidents de CSSCT, traduit un manque de transparence et de dialogue social.

Enfin, nous demandons que les mandats des commissions SSCT soient systématiquement associés aux analyses d'impact humain dans les groupes de travail

Avis de la CFE-CGC

Nous formons le vœu que l'ensemble de ces signaux d'alerte remontés du terrain soient enfin pleinement entendus et pris en compte.

C'est pourquoi les élus de la CFE-CGC Orange se sont abstenus pour cette consultation.

Manipulation des tableaux de service : une attaque contre l'équilibre vie pro/vie perso des salariés

Consultation sur le projet de modification du tableau de service de 3 boutiques



La Direction a tenté de remettre en cause à travers des modification de tableaux de service, et ce sans justification valable, des équilibres pourtant essentiels pour les salariés. Cet usage des samedis en Bretagne ne peut pas être balayé d'un revers de main alors qu'il conditionne directement l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

À Angers Espace Anjou, les salariés subissent déjà des contraintes importantes de la décision unilatérale des Pays de Loire (29 samedis travaillés minimum, dimanches et jours fériés). Leur imposer désormais de travailler trois samedis sur quatre aurait été une nouvelle dégradation de leurs conditions de travail.

Avis de la CFE-CGC

La CFE-CGC dénonce cette méthode employée et alerte sur les conséquences déjà visibles de ce dossier : inquiétude, tensions, perte de confiance, désorganisation et dégradation du climat social.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus titulaires CSEE :

Emilie Aubin
Eddy Jégou
Laurence Le Bott
Eric Picot
Vincent Bodiguel
Isabelle Rossolin
Nizar Djemaa
Anne-Sophie Haquin
Bérendère Carpentier
Mohamed Malek

Élus suppléants CSEE :

Laurent Delavigne
Martial Lageon
Enora Pene
Régis Radureau
Naouel Limam
Laurent Khelifa
Virginie Beji Ruelle
Mélanie Leyral
Enoal Guennoc

Commissions CSEE :

Emploi Formation : Alexandra Marga, Isabelle Rossolin, Bruno Visine
Commission Handicap : Naouel Limam, Virginie Beji Ruelle, Ronan Saliou
Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Isabelle Rossolin
Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Martial Lageon
Commission des marchés : Bérendère Carpentier, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel
Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Marie-Ange Leduc, Renan Tanguy
Egalité Professionnelle : Emilie Aubin, Bérendère Carpentier, Eddy Jégou
Représentant syndical : Philippe Buttazzoni

Vos représentants au CSEC : Laurent Delavigne et Eddy Jégou
Secrétaire Adjoint du CSEE DOGO : Eddy Jégou



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/do-go/>

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

