



Promesse tenue ! Vos prestations en ligne prochainement

Le budget ASC porté par la **Cfdt** avec deux autres **Organisations Syndicales** est validé. Plusieurs modalités ont été votées lors du CSE d'avril. Les voici en détail :



La **Cfdt** a su faire des compromis sans pour autant trahir ce qui est essentiel, à savoir des prestations équitables, enrichies et utilisables
#PartoutPourTous.

Jusqu'à 900€

Jusqu'à 140€

MODALITÉS

VOTÉES,
EN COURS

VACANCES / SPORT / CULTURE

Remboursement sur factures (location, ...)	✓
Catalogue vacances avec prestataires & copropriétés	✓
Attribution de chèques vacances	⚠

BILLETTERIE LOISIRS / SPORT / CULTURE

Billetterie Cinéma / Spectacles / Festivals	✓
Chèques pour la culture & la lecture (appel d'offre lancé)	⚠

ACTIONS SOCIALES

CESU Handicap (appel d'offre lancé)	⚠
Solidarité Secours	✓
Études supérieur	⚠

FETES DE FIN D'ANNEE ET EVENEMENTS HEUREUX

Festivité de fin d'année (noël, cadeaux enfant, adulte)	⚠
Mariage/Pacs, naissance/adoption, etc...	✓
Et bien sûr toutes les prestations de votre CSE Central (vacances enfants, PAS enfance, PAS handicap...)	

Boutiques : le dumping social continue !

La **Cfdt** s'oppose à la politique d'Orange en matière de gestion du réseau distribution et au désengagement de l'emploi dans les territoires d'Orange Distribution "Maison-mère".

Les nombreux projets concernant les boutiques "Orange maison-mère" initiés par l'Entreprise, qu'il s'agisse d'arrêts d'exploitations avec reprise par la filiale Orange Store ou de fermetures sèches, s'apparentent clairement à du dumping social.

L'unique justification de ces fermetures n'est ni plus ni moins que financière, au détriment de la Q.V.C.T. (Qualité de Vie et Conditions de Travail) des salariés.

De surcroît, certains salariés auront des coûts supplémentaires avec un temps de trajet considérablement augmenté (pouvant aller jusqu'à 1 H d'aller) ; ce qui va engendrer pour eux des risques routiers, un déséquilibre vie pro / vie privée, avec un risque de RPS (fatigue importante, épuisement, stress...).

La **Cfdt**, encore une fois, s'interroge sur l'application de la loi PACTE et s'étonne de ne pas voir figurer dans ce dossier des bilans en matière d'impacts sociaux, sociétaux et environnementaux pour les boutiques.

Nous exigeons que les préconisations de la CSSCT soient prise en compte sur chaque boutique et qu'un bilan soit fait à 6 mois en CSE, et rappelons que l'ensemble des salariés des boutiques de la DOGSO sont impactés et s'inquiètent quand à leur avenir au sein d'Orange SA.

Pour toutes ces raisons, seuls les élus **Cfdt**, accompagnés d'une autre organisation syndicale, ont voté contre le projet des arrêts d'exploitation des boutiques d'Agen, Montpellier Jean Moulin, Toulouse Gramont et Tulle.



Règlement intérieur : l'heure serait elle à la répression ?

L'objectif d'un règlement intérieur est de fixer les droits et les obligations des salariés au sein de l'entreprise. Ce document est rédigé par l'employeur en précisant ces règles. Il fixe aussi la nature et l'échelle des sanctions que peut prononcer l'employeur à l'encontre du salarié.

Ce projet nous semble être plus axé sur le volet discipline que sur celui de la santé et de la sécurité.

La **CFDT** déplore ce projet de RI qui nous semble disproportionné, notamment au regard des situations suivantes :

- Situation de travail empêché et charge mentale accrue.
- Manque de moyens pour le référent harcèlement.
- Contraintes accrues pour les salariés en déplacement.

Et plus particulièrement au sujet des sanctions :

En effet, ce RI met l'accent sur la discipline et, en cas de manquement, des sanctions pourront être envisagées. Comment l'entreprise compte-elle donner du sens à ce changement de position après des décennies de laisser-faire, avant d'appliquer la répression face à des pratiques dites déviantes que les équipes managériales ont même parfois initiées comme bonne pratique ?

La **CFDT** demande que ce règlement intérieur ne soit pas disproportionné et excessif par rapport aux objectifs recherchés.

En conclusion, la **CFDT** fait le constat qu'Orange est passée d'un certain laxisme assumé à une répression exacerbée sans donner de sens.

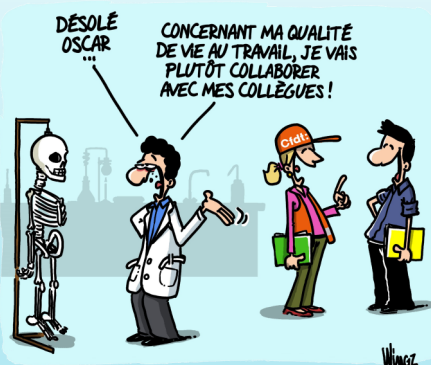
Bien souvent, les salariés évoluent la tête dans le guidon, sans que ne leur soit donné ni le sens, ni le temps, pour appréhender ces textes et pour s'informer.

La **CFDT** a de nombreuses questions qui seront soulevées lors des travaux à venir au sein de la CSSCT transverse, qui a été mandatée lors de ce CSE.



Médecine du travail, La santé l'affaire de tous !

La **CFDT** remercie l'ensemble des médecins du travail pour leur rapport et l'analyse qu'ils partagent, encore une fois, depuis plusieurs années. Les constats demeurent mais les efforts restent peu visibles pour intégrer les services de santé, ceci dans une démarche globale de prévention. Pire, on note une volonté à peine masquée d'entraver une meilleure coordination de leurs activités. Malgré les alertes, les agendas se court-circuitent, et empêchent les services de santé d'être présents. **#partout, pour tous.**



La qualité de vie au travail n'est pas qu'un concept, encore moins une utopie. Être garant de la santé au travail et de la sécurité des salariés doit être une action forte de l'entreprise.

La **CFDT** constate trop souvent des situations de travail avec des problématiques qui sont renvoyées directement vers les services de santé au travail. L'incapacité et le troisième jour de télétravail en sont les parfaits exemples.

La coordination des actions managériales, avec les services de Santé doit être plus accrue pour donner du sens à des salariés, parfois anxieux dans notre entreprise en perpétuelle transformation. Nous déplorons également l'absence dans ce rapport d'un bilan des assistants sociaux.

En conclusion, la **CFDT** renouvelle sa confiance au service de santé au travail. Si la direction veut continuer à se revendiquer d'être un employeur HUMAIN, elle doit entendre et appliquer les préconisations des médecins du travail.

VOS ÉLU(E)S :



M. Chartreux



S. Cors



N. Duden Massias



L. Lambert



K. Benzoubier



P. Audibert



V. Derubieux



S. Villedieu



D. Picou-Mourlan



S. Chokri



N. Jali



M. Arricau



C. Babier



M. Ben-Lakhal



P. De Laitre



E. Craygues



P. Rivol



S. Boussenard

RESPONSABLE
SYNDICAL



S. Le bihan



Suivez-nous
sur les réseaux !