

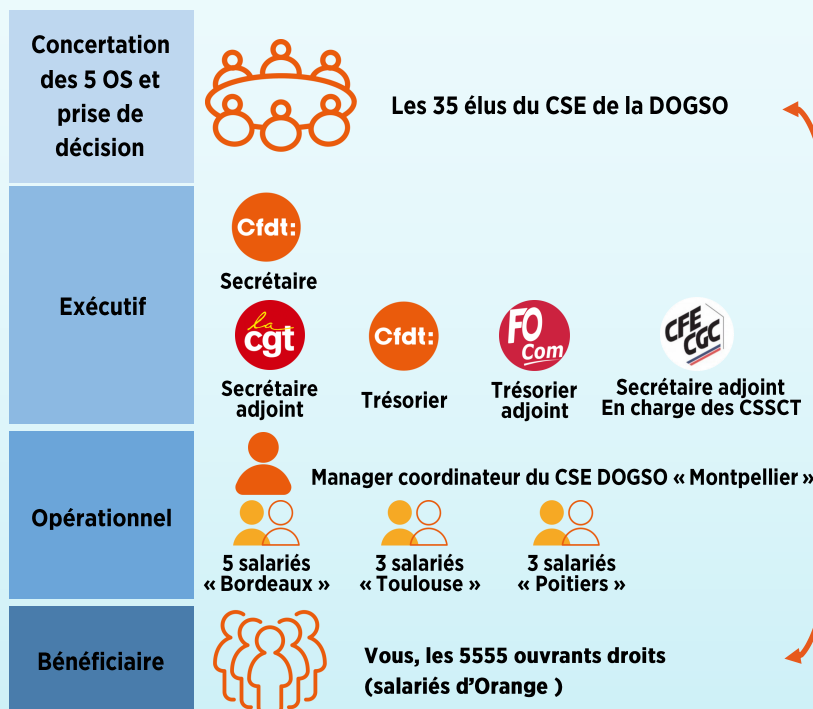


Activités Sociales et Culturelles un engagement responsable pour l'avenir de vos prestations

Le bureau du CSE, composé de cinq membres, joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre des orientations et des décisions prises par l'ensemble du comité.

Il agit en tant qu'organe exécutif, chargé de gérer au quotidien les affaires courantes, d'assurer la transparence et la responsabilité dans la gestion des activités sociales et culturelles, tout en veillant à respecter l'intérêt collectif des salariés.

Afin de mieux comprendre le processus de mise en place d'une prestation, voici un schéma explicatif :



Une gestion responsable face à une situation difficile

- **Contexte économique complexe** : Le budget prévisionnel 2025 voté en décembre 2024 des Activités Sociales et Culturelles (ASC) ne pourra pas être respecté en raison d'une avance de trésorerie réalisée en 2024, régularisée en 2025 suite au départ d'environ 1 000 salariés de la DOGSO. À ce titre, le budget 2024 avait pourtant été élaboré avec des marges de sécurité pour anticiper cette situation. Toutefois des efforts sont à faire sur le budget 2025.
- **Responsabilité collective** : La **CFDT** rappelle que chaque organisation syndicale a préparé et présenté son budget en toute confiance, en s'appuyant sur les informations fournies initialement par la direction. La **CFDT** et la **CGT** ont ensuite travaillé ensemble sur un budget commun, qui a été présenté et adopté à la majorité, dans un esprit de responsabilité.

La position claire de la CFDT

- **Refus de puiser dans les réserves** : Contrairement à la CGT, la **CFDT** refuse d'utiliser les réserves financières, qui sont un outil de sécurité et de solidarité, pour compenser une situation structurelle.
- **Une réponse adaptée aux attentes** : Le bilan de la prestation cadeau de Noël 2024 a montré que la grande majorité des salariés ont plébiscité les bons d'achat pour leurs enfants. Fort de ce constat, le bureau a donc soumis aux élus la reconduction d'une seule formule : une carte cadeau **POUR TOUS**.
Voici un extrait du bilan pour mieux comprendre les raisons de ce choix :
 - 6 et 11 ans : 698 bons d'achat pour 779 enfants (soit 89,6 %) contre 81 cadeaux physiques (soit 10,4 %).
 - 12 à 16 ans : 1 119 bons d'achat pour 1 149 enfants (soit 97,4 %) contre 30 cadeaux physiques (soit 2,6 %).

Une décision équilibrée et respectueuse des salariés

La décision du bureau, qui a été adoptée par la majorité des élus permet une économie d'environ 150 000 €, visant à préserver d'autres prestations essentielles pour l'ensemble des salariés.

Notre engagement

La **CFDT** reste déterminée à défendre une gestion **responsable et équitable** des moyens ASC, tout en veillant à maintenir la qualité des prestations pour les salariés et leur famille.

La priorité est donnée à l'équilibre du budget ASC 2025 dans l'intérêt collectif.

Fermeture des boutiques de Millau et Royan encore une fois des salariés sacrifiés !

La direction poursuit sa logique implacable de fermetures, sans réelle prise en compte des conséquences humaines.



- Des dizaines de salariés vont être impactés, et derrière chaque transfert ou suppression, ce sont des vies bouleversées !
- Des décisions éloignées du terrain. La fermeture de boutiques dans des bassins d'emploi déjà contraints comme Millau est un choix incompréhensible. Les propositions de reclassement ne tiennent pas compte des réalités locales ni des contraintes personnelles des salariés.

Les «solutions» proposées ? Une illusion

- Mobilité forcée, éloignement géographique, pressions implicites...
- Formation express ou reclassement en urgence dans des métiers déjà sous tension.

Certaines questions restent en suspens

- Quels moyens réels pour accompagner les salariés en difficulté ?
- Quel avenir pour les salariés seniors ou en situation de handicap ?

Pourquoi sacrifier encore des points de vente essentiels pour la proximité et la vie locale ?

La **CFDT** s'interroge : Que deviendra notre réseau de distribution Orange maison mère après le Plan Libellule ?

La mise en œuvre du Plan Libellule soulève de nombreuses questions et incertitudes. Pour en savoir plus sur la lecture, les analyses et les inquiétudes de la **CFDT**, il vous suffit de scanner le QR-Code dans cet article.

Ne laissez pas l'obscurité vous envahir : explorez notre décryptage pour tout comprendre.

Bilan HSCT

Engagements et enjeux pour un environnement de travail plus sûr et humain

Une évolution positive dans le dialogue social

La **CFDT** souligne les progrès réalisés dans la construction d'un dialogue constructif avec la CSSCT, notamment sur le DUERP*, PAPRIACT**, et l'enquête CNPS***. Ces échanges renforcent la compréhension des enjeux liés à la sécurité et au bien-être des salariés.

Une situation préoccupante : baisse des effectifs, augmentation des risques

La diminution quasi systématique des effectifs, due à la politique nationale d'Orange de non-remplacement, impose une surcharge de travail inadaptée. Cela peut entraîner fatigue, stress, épuisement professionnel, et dans certains cas, une hausse des accidents. Il est urgent d'analyser si cette augmentation est liée à la charge de travail ou à d'autres causes.

Investir dans la prévention primaire et la santé mentale

Il est essentiel de renforcer les mesures préventives pour préserver la santé mentale :

- Déstigmatiser et lutter contre le tabou autour des troubles psychiques
- Développer la prévention, le repérage précoce, la formation
- Améliorer l'accès aux soins sur tout le territoire
- Accompagner globalement les salariés dans leur quotidien

Une gestion responsable des véhicules

La **CFDT** rappelle l'importance d'attribuer les véhicules en fonction des besoins réels des salariés, notamment en autonomie et zones géographiques. La systématisation de cette démarche dans toutes les unités est indispensable pour une gestion équitable et efficace.

Une politique d'emploi et de santé mentale ambitieuse

L'organisation du travail doit évoluer : régulation de la charge, autonomie, reconnaissance, qualité du management. La prévention primaire est la clé pour garantir un environnement de travail sain, durable et humain.

La **CFDT** reste mobilisée pour continuer à renforcer le dialogue social, promouvoir une politique d'emploi responsable, accompagner la transition écologique et numérique, tout en plaçant la santé mentale et le bien-être au cœur de nos préoccupations.

SUPPRESSION DES EFFECTIFS



DUERP* : Document Unique d'Évaluation des risques professionnels
PAPRIACT** : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
CNPS*** : Enquête triennale sur les conditions de travail et de stress 2024

VOS ÉLU(E)S :



M. Chartreux



S. Cors



N. Dudon Massias



L. Lambert



P. Audibert



V. Derubieux



S. Villedieu



D. Picou-Mourlan



S. Chokri



N. Jali



M. Arricau



M. Ben-Lakhal



P. De Laitre



E. Craygues



P. Rivol



S. Boussenaud

RESPONSABLE SYNDICAL



S. Le bihan



Suivez-nous sur les réseaux !