

Cfdt:

TÉLÉCOMS PRESTATAIRES  
ÎLE-DE-FRANCE

# LES NEWS DU CSE



Cfdt Orange DO Idf

**LA CFDT,  
AVEC VOUS  
ET POUR  
VOUS**

**SUIVEZ  
NOUS SUR  
TWITTER  
ET  
FACEBOOK**



Soirée privative **ASTERIX** le 12 juin 2021, 5000 places seront disponibles !

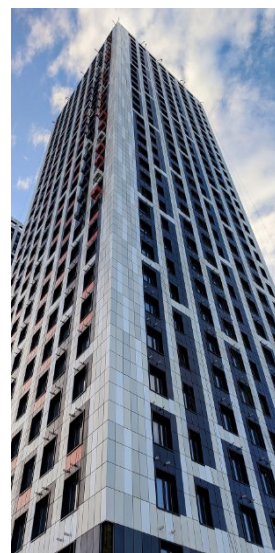
Prestation camping 2021 (hors juillet/août) : 99 € la semaine en chalet ou mobil-home.

La Cfdt a voté favorablement à ses prestations, plus d'infos prochainement sur : <https://www.ce-orange.fr/CAS/login>

## Bridge – On ne change rien et les contre-vérités pleuvent ...

Force est de constater qu'Orange déroule son projet en faisant fi de la crise sanitaire et n'en tire aucun enseignement. Les open spaces et le flex office sont maintenus en l'état. **La direction concède l'emploi de matériaux biocides** (c'est-à-dire à la fois bactéricide et virucide) et de dispositifs sans contact dans les lieux les plus fréquentés. Une prestation de ménage renforcée sera généralisée pour toute la durée d'exploitation du bâtiment par Orange.

Concernant l'étude d'opportunité pour la création d'une crèche d'entreprise, Orange a montré de façon flagrante son manque de politique volontariste. Les salariés n'ont pas été sondés sur le sujet, les organismes compétents n'ont pas été consultés. Encore plus fort, la direction nous a asséné quelques contre-vérités, pour ne pas dire plus, sur le sujet. La Cfdt, qui elle, en organisation syndicale responsable avait consulté les acteurs de la petite enfance, a mis la direction face à ses arguments trompeurs (législation à l'appui).



## Boutiques, encore un braquage !

Après Montrouge le 13 mars, Vincennes le 22 juillet, la boutique Paris Bastille a été braquée le 16 septembre dernier. Déjà le **3ème braquage à main armée en 2020** à la DO IDF ! La Cfdt n'a cessé d'interpeller la direction dans toutes les Instances Représentatives du Personnel. Comment assurer la sécurité des salariés des boutiques ? Quel plan d'action a mis en œuvre Orange ?

Certes, nous sommes conscients que le risque **zéro** n'existe pas. La délinquance, hélas, est partout dans notre société et nos smartphones font des envieux. Orange se doit d'inventer la boutique de demain, celle qui protégera ses salariés et ses biens. Nous attendons les réponses de la direction...

## Covid et télétravail

Alors que le Covid-19 semble faire sa rentrée avec des chiffres en forte hausse, Orange, à la demande de la Cfdt et des autres organisations syndicales, a accepté de revoir sa position sur le télétravail occasionnel élargi. De 2 jours, nous passons à 3 jours de télétravail, sous réserve d'une compatibilité avec l'activité. **C'est une victoire pour la Cfdt.**

Quant au télétravail contractualisé, les primo-demandes ou renouvellements commencent à être traités dans vos entités. A vérifier sur site.

**N'hésitez pas à nous interpeller sur le sujet.**

## Boutiques – Ouverture lors des dimanches de fin d'année et pendant les soldes

L'INSEE a rappelé dans une étude qu'un salarié qui travaille le dimanche, voit sa vie sociale et familiale altérée. Cette perte de sociabilité n'est pas compensée même par un jour de repos en semaine.

La **Cfdt** ne cautionne pas le travail systématique du dimanche mais elle comprend que les salariés des boutiques, trop souvent encore positionnés en **bande C**, se portent volontaires pour augmenter leur pouvoir d'achat.

La **Cfdt** a rappelé à la direction qu'elle serait vigilante, notamment sur le respect du repos compensateur et l'équité de traitement.

## Handicap, peut mieux faire

En 2019, la DO IDF n'a embauché que 8 salariés en situation de handicap.

Le taux d'emploi stagne, et les  $\frac{3}{4}$  des nouvelles entrées sont des reconnaissances de handicap chez des salariés déjà en poste.

Pourquoi si peu ? Et pourquoi un taux de formation et de promotion plus bas que chez les autres salariés ?

Une meilleure intégration du handicap, une plus grande sensibilisation de tous, et une attention particulière portée à l'accessibilité dès la conception des formations permettraient une amélioration des conditions de travail et un meilleur taux d'embauche.

Si Orange France prétend s'engager sur le handicap, notre DO doit faire de même et être plus ambitieuse.

## Médecine du travail

Plusieurs problématiques ont été identifiées par les médecins lors de leur rapport annuel :

- *un manque de visibilité sur le plan schéma directeur immobilier de l'IDF qui est source d'inconfort pour les médecins et les salariés,*
- *des craintes quant aux possibilités pour le plus grand nombre d'acquérir les compétences face aux accélérations et intensifications des transformations,*
- *l'augmentation importante de la sous-traitance qui dépossède les techniciens de leur savoir-faire, et génère une perte de sens du travail,*
- *l'augmentation des salariés déclarés inaptés à leur poste de travail et dont le reclassement ne sera pas facilité par la diminution des effectifs et la disparition des postes à faible exigence,*
- *la réflexion autour de parcours professionnels adaptés en fin de carrière pour les métiers de la relation clients.*



Par parcours professionnel, il faut surtout comprendre « aménagement » adapté en fin de carrière. Ce sujet d'importance aux yeux de la **Cfdt** n'est pas traité de façon efficace et cohérente à ce jour. Nous avons proposé une concertation sur le sujet à la direction qui l'a acceptée !

## Rapport emploi deuxième trimestre 2020

Nous constatons que dans certains secteurs, le nombre de salariés est très insuffisant, ce qui sous-entend une **augmentation de la charge de travail et une charge mentale accrue**.

Par exemple, au début du mois d'octobre, 4 boutiques de la DO IDF sont fermées, faute d'effectif suffisant.

Évidemment, nous avons alerté la direction par rapport aux difficultés auxquelles nous serons confrontés dans un proche avenir. Si nous nous projetons à 5 ans, le nombre restant de salariés à la DO IDF s'élèvera à 5241 vs 7320 aujourd'hui.

Ces chiffres nous inquiètent. D'une part parce qu'il va de soi que dans les années à venir, nous allons observer une augmentation de la polyvalence pouvant être synonyme de détérioration des conditions de travail. D'autre part, parce que nous ne voyons pas de volonté d'anticiper les problèmes liés à ce manque d'effectif de la part de la direction.

La **Cfdt** demande à l'entreprise d'annoncer des objectifs clairs et ambitieux en matière de création d'emplois afin de remplacer les nombreux départs à venir.