

### **Edito du CSEE d'avril**

Alors que le PCA s'applique unilatéralement sur tout le territoire national et dans toutes les unités, nous avons constaté que pour certaines boutiques, en moyenne 1 à 3 positions supplémentaires sont ouvertes. Sud ne peut accepter qu'Orange fasse courir des risques aux conseillers-ères dans le seul but de faire progresser son chiffre d'affaire, voire la PVM de ses responsables.

La sécurité et la santé des salarié-es devraient être la première priorité de l'employeur. Malheureusement l'impératif financier est anormalement trop présent.

Dans certains sites, Orange implante des caméras. Une nouvelle fois, nous avons un problème de sémantique.

Nous citons un article de la CNIL « Vidéoprotection, vidéosurveillance, c'est quoi la différence ?

Tout simplement la vidéoprotection filme la voie publique et les lieux ouverts au public (rue, gare, centre commercial, etc...) et la vidéosurveillance filme les lieux non ouverts au public (réserve d'un magasin, entrepôts, copropriété fermée, etc...) ».

Seules les boutiques accueillent du public contrairement aux autres sites Orange. Les caméras doivent filmer les accès extérieurs et les entrées du site aux heures non ouvrables, elles ne peuvent pas filmer les sanitaires, les salles de pause et les accès aux locaux syndicaux aux heures ouvrables.

Sud demande donc qu'un dossier sur la réglementation en vigueur soit présenté au CSEE

### **L'univers impitoyable des boutiques épisode 2**

Le CSEE a été consulté sur le projet de fermeture de deux nouvelles boutiques : Rennes Opéra et Bourges.

Le choix de Rennes Opéra qui se trouve dans une zone commerciale dite de 1er plan avec la présence de l'enseigne Ikea peut surprendre. Mais quels sont vraiment les critères définis par Orange ? Pas non plus celui d'une préfecture car après Alençon l'année dernière, c'est au tour de Bourges de fermer. La GDT est déjà présente en ville et a le projet de s'installer dans un centre-co. Pour voir une enseigne Orange, il ne faudra plus flâner dans les rues de Bourges mais aller s'enfermer dans la galerie marchande. Toutes les délégations ont voté contre ces projets.

La direction de l'AD qui travaille depuis des années à un projet d'attractivité des boutiques démontre ainsi toutes ses limites mais continue sa marche destructrice en nous

présentant son projet de fermeture de boutique de Quimper St Corentin. Une fois de plus en désertifiant les centres-villes au profit des centres-co.

### **Rapport des médecins**

Nous les citons « Cette année, des médecins du travail de la DOGO ont souhaité s'associer pour rédiger leurs conclusions.

L'activité du SST en 2020 a été essentiellement centrée sur la gestion de la crise sanitaire et ses conséquences sur les salariés et l'activité. A ce titre, les conclusions ont été structurées sous la forme de thématiques avec un focus particulier sur la gestion de la pandémie par le SST ».

Comme Sud, les médecins soulignent que « l'accompagnement du maintien en emploi pour les salariés en difficulté est appliqué diversement entre les différentes unités. Elle nécessite une souplesse dans les habitudes RH (« règle des 3 ans », recours à des prêts de compétence, missions...) et peut permettre, quand cela est possible, d'éviter l'écueil d'une déclaration d'inaptitude avec ses lourdeurs et ses risques pour le salarié.

Malgré la généralisation du passage des dossiers en commissions IRILES, en l'absence de solution trouvée au sein de l'unité, la recherche de poste de reclassement reste complexe. Pour le salarié, la démarche est longue, peu claire et à risque (1 mois sans salaire, postes proposés en nombre limité, risque de licenciement en cas de refus). Les postes ouverts pour accueillir un salarié en reclassement sont uniquement les postes libres au jour de la commission. Des créations de poste ne sont pas envisagées et nous regrettons la disparition des postes à « faible exigence ».

Sur leur participation aux Groupes Pluridisciplinaires de Prévention « si certains médecins ou infirmiers ont préféré répondre favorablement à l'invitation afin de glaner des informations et/ou ne pas « laisser la chaise vide », d'autres médecins ont fait le choix de ne pas y participer. Car les médecins ont le sentiment d'être mis souvent devant le fait accompli, de servir de caution notamment en l'absence d'une quelconque marge de manœuvre. Ceci est particulièrement valable dans le cadre de la fermeture/transformation de boutique(s) Orange. Il ne s'agit pas d'un refus de principe mais d'un véritable questionnement quant à leur rôle et leur indépendance professionnelle dans ce type de démarche. »

Ce que Sud s'est toujours demandé.

## Grogne au CSEE du mois de mai

Le chemin est encore long pour avoir un dialogue dit social sur la DOGO. Pour exemple, lorsque nous demandons une consultation du CSEE sur des sujets de vidéosurveillance lors de l'installation de caméras sur les sites Orange de la DOGO, la direction répond en tergiversant, reportant à plus tard ou à d'autres instances telles que des multilatérales. Autre exemple, dans les dossiers d'informations trimestrielles sur l'emploi, lorsque nous demandons des précisions sur les recrutements par unités et par villes, sur les départs en retraite, sur la répartition TPS, CDD, apprentissage, contrats de professionnalisation et stages, etc., l'employeur répond qu'il n'a pas pour habitude de rentrer dans ce niveau de détail et se permet de rétorquer « A QUOI CA VA VOUS SERVIR ? ». En gros, c'est NIET ! Il est vrai que les seuls chiffres qui intéressent l'entreprise, ce sont ceux du cours de l'action, des bénéfices, des résultats commerciaux... Ce n'est pas à l'employeur de juger à quoi peuvent bien servir des informations que lui demandent des élu-es du personnel, en particulier quand ces demandes sont justifiées : en tant qu'organisation syndicale, SUD défend notamment l'emploi. C'est la raison pour laquelle, nous avons besoin de ces données détaillées car elles nous servent à analyser la politique de l'entreprise en termes d'emploi et de présence sur le territoire Grand Ouest, appréhender la GPEC, etc.

Le « dialogue » ne devrait pas se limiter à prendre la peine de répondre poliment à une question posée, même si cette réponse est non. Répondre « oui » ou « on va le faire », et ne rien faire de ce qui a été promis n'est pas vraiment du dialogue non plus. Ce qui pourrait sembler respectueux l'est à peine sur la forme, et pas du tout sur le fond.

Quant au « social » là-dedans, il suffit de constater ce qu'ont pu donner les débuts de négociation au national sur la GPEC, l'intergénérationnel, les NAO, la volonté de l'employeur de les lier, l'intéressement. Plus près de nous, l'accompagnement des pertes d'activité dans les USC se termine par des décisions unilatérales minimalistes et méprisantes pour le personnel, et permet de se rendre compte s'il en était encore besoin que nous n'avons pas la même notion que la direction en ce qui concerne le social. Face à l'attitude de l'entreprise en matière de dialogue social que ce soit au niveau local et national, la délégation SUD a décidé de ne pas participer à ce CSEE, tout comme les délégations CGT et FO. D'autres délégations ont fait le choix de faire acte de présence en annonçant qu'elles ne participeraient pas aux débats. Une unité d'action nous paraissait pourtant plus efficace, mais chacun est libre de ses choix. Toujours est-il que la direction a fait semblant de regretter la situation mais n'a jamais voulu reconnaître qu'elle était à l'origine de cette crispation. Une preuve de plus du manque de considération de l'employeur pour les représentant-es du personnel, et donc pour le personnel lui-même ! Affaire à suivre...

## L'appel sanitaire du 9 juin chez Orange !

A compter du 9 juin, les salarié-es pourront revenir sur site jusqu'à 2 jours par semaine sur la base du volontariat. Au 1<sup>er</sup> juillet, ce sera 2 jours obligatoires sur site + un 3<sup>ème</sup> jour optionnel. Enfin, à partir du 1<sup>er</sup> septembre, si la situation sanitaire évolue favorablement, on pourrait revenir à la « normale » avec un retour sur site généralisé et le recours au télétravail via l'accord Orange. Les élu-es SUD ont alerté l'entreprise concernant les personnes qui appréhendent le retour sur site. Un accompagnement par le SST et le service social est certes annoncé par la direction, mais les situations de souffrances au travail pourraient rapidement se développer. En juillet-août, la direction espère un retour progressif pour remettre du collectif, dans le respect des gestes barrière, en régulant le taux d'occupation à 50% avec l'appli MonAccès. La réouverture des restaurants Orange est également attendue pour le 1<sup>er</sup> juillet mais reste à confirmer par le Comité National de Restauration. La campagne de vaccination continue chez Orange avec le vaccin Moderna pour les moins de 55 ans. La vaccination se fait sur le temps de travail avec prise en charge par l'entreprise des déplacements (train, véhicule de pool...). Nous déplorons que ces facilités ne soient pas également octroyées pour la vaccination en dehors de l'entreprise compte tenu des enjeux de santé publique !

## Activités Sociales et Culturelles

Les prestations de fin d'année (Noël adultes et enfants) ont été approuvées en séance et seront visibles prochainement sur le site du CSE.

Des demandes ont été exprimées pour intégrer AirBNB dans les prestataires ASC. Celui-ci propose aujourd'hui exclusivement des prestations entre particuliers, sans être soumis aux réglementations hôtelières. Cette forme de déréglementation concurrentielle ne sert qu'à l'enrichissement privé et est néfaste pour l'emploi du secteur hôtelier.

De plus cette société participe à une bulle spéculative immobilière qui a pour conséquence une explosion des prix de vente et des loyers dans beaucoup de villes, entravant l'accès au logement pour une partie de plus en plus importante de la population, notamment les primo accédants. De surcroît, ce système ne crée pas ou peu d'emplois « légaux » et ne garantit aucune protection sociale à la grande majorité des personnes qui y travaillent.

Enfin AirBNB, avec sa politique d'optimisation fiscale ne participe pas ou peu aux budgets des régions et états et donc au développement et à l'entretien des infrastructures vitales du pays (Ecole, système de santé...).

La délégation SUD ne peut cautionner ce modèle économique alors même que l'offre vacances du CSEE Grand Ouest est déjà suffisamment étoffée pour ne pas à avoir recours à ce prestataire.

C'est la raison pour laquelle la délégation SUD a rendu un avis négatif sur cette résolution.

## Elu-es SUD

Titulaires : Michel Nicolas, Cécile Mandart, Loïc Gras, Isabelle Daniel, Dominique Petit, Marina Delentaigne, Yannick Rouxel, Virginie Fassa, Olivier Martinet et Nicolas Savaton

Suppléant-es : Laurence Delen, Stéphane Barry, Catherine Vardon, Julien Daumoin, Catherine Denferd, Olivier Carfantan, Martine Levacher, Philippe Couvé, Isabelle Noyeau et Fabien Corbière **Représentant Syndical : Laurent Le Deunf**